



SYNTHÈSE THEMATIQUE

N° 110 - Janvier 2025

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la DRIETS d'Île-de-France

L'apprentissage en Île-de-France en 2023

L'Île-de-France connaît une progression importante des entrées en apprentissage depuis quelques années, à la suite de la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et la mise en place des aides au recrutement d'un alternant. En 2023, 206 954 contrats ont été signés, ce qui représente une augmentation de 220 % par rapport à 2019. Cet essor s'accompagne d'un changement de la structure de l'apprentissage francilien, qui se féminise, se concentre sur les diplômés de l'enseignement supérieur et une avancée de l'âge des apprentis.

Au-delà des caractéristiques principales de l'apprentissage, qui font régulièrement l'objet de synthèses par la Drieets¹, la présente étude s'intéresse également aux ruptures de contrats d'apprentissage, qui constituent un sujet

d'attention dans le cadre des réflexions relatives à la sécurisation des parcours des apprentis.

Le taux de rupture des contrats d'apprentissage commencés en 2020 est de 24 %. Entre 2020 et 2022, une augmentation de ces taux de rupture, calculés selon le délai de survenue de la rupture, est observée. Deux périodes caractérisées par d'importants taux de rupture sont identifiables : entre 0 et 3 mois après le début du contrat, ainsi qu'entre 9 et 12 mois après le début du contrat. Les femmes, les moins de 18 ans, les apprentis préparant des diplômes de niveaux BTS et infra-bac, ceux effectuant leur apprentissage dans des entreprises de moins de 10 salariés, ou ceux préparant la spécialité de formation hébergement-restauration sont les plus concernés par les ruptures de contrats d'apprentissage.

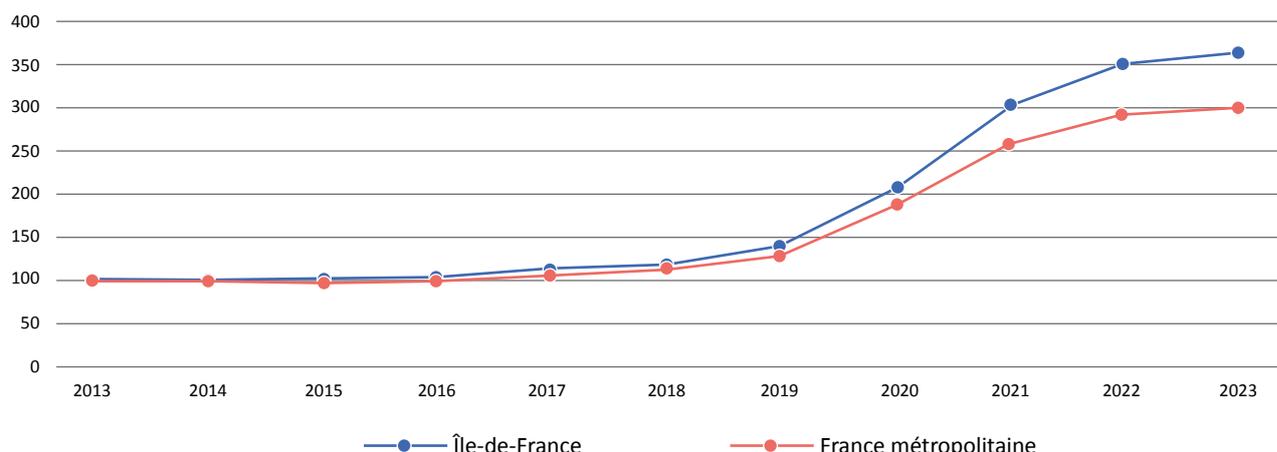
L'apprentissage en Île-de-France connaît, depuis 2019, une croissance remarquable. En 2023, la région comptabilise 206 954 contrats d'apprentissage, soit une augmentation de 220 % par rapport à 2019. Les apprentis enregistrés en 2023 étaient en majorité en études (52 %) au préalable, et avaient un niveau de diplôme à l'entrée au moins égal au Bac (87 %) (voir Annexe 1).

Cette hausse du recours à l'apprentissage s'explique notamment par les politiques d'emploi à destination des jeunes, engagées par le gouvernement depuis la loi du

5 septembre 2018 et les aides accordées au sortir de la crise sanitaire pour encourager les entreprises à recruter des apprentis.

Entre 2019 et 2023, le nombre de contrats d'apprentissage a augmenté en moyenne de 27 % par an. Au niveau national, ce taux est légèrement inférieur (23 %). Entre 2014 à 2018, le taux moyen annuel des entrées en apprentissage en Île-de-France comme en France Métropolitaine était de 4 %, soit plus de 6,5 fois plus faible que le taux observé entre 2019 et 2023.

Graphique 1 : Évolution du nombre de contrats d'apprentissage en Île-de-France et en France Métropolitaine (2013, Base 100)



Source : Poem (DARES)-Traitements Drieets IDF

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

Lecture : Par rapport à 2013, le nombre de contrats d'apprentissage a augmenté de 260 % en Île-de-France en 2023.

Le secteur privé représente 97 % de l'ensemble des contrats enregistrés en 2023, ce qui correspond en volume à plus de 200 000 contrats.

En termes d'évolution sur un an, bien que le volume des contrats signés dans le secteur public soit bien plus modeste, ce secteur connaît une croissance plus importante, + 7,3 % contre + 3,6 % pour le secteur privé.

L'apprentissage dans le secteur public a fortement progressé entre 2022 et 2023 dans les départements des Hauts-de-Seine (+19,2 %), du Val-de-Marne (+16 %) et de la Seine-Saint-Denis (+14,2 %) ; à l'inverse en Seine-et-Marne on observe une baisse du

recours aux contrats d'apprentissage (-5,5 %). Dans le secteur privé, c'est en Seine-et-Marne qu'on enregistre la hausse la plus importante du recours aux contrats d'apprentissage (+6,4 %) suivi des Hauts-de-Seine (5,3 %) et de Paris (+3,6 %).

Le poids de l'apprentissage de chaque département dans la région montre la place prépondérante de Paris. En 2023, un contrat sur trois dans le secteur privé et près d'un contrat sur deux (47 %) dans le secteur public ont été enregistrés à Paris. Paris et sa petite couronne comptabilisent 73 % des contrats d'apprentissage de la région cette même année.

Tableau 1 : Répartition des contrats d'apprentissage enregistrés par département en 2022 et 2023 selon le secteur d'emploi

	Secteur privé			Secteur public		
	2022	2023	Évolution sur 1 an (en %)	2022	2023	Évolution sur 1 an (en %)
Paris	67 348	69 769	3,6	3 055	3 172	3,8
Seine-et-Marne	13 358	14 211	6,4	308	291	-5,5
Yvelines	15 541	15 978	2,8	635	698	9,9
Essonne	12 969	13 163	1,5	397	414	4,3
Hauts-de-Seine	39 228	41 301	5,3	447	533	19,2
Seine-Saint-Denis	18 107	18 662	3,1	678	774	14,2
Val-de-Marne	15 421	15 781	2,3	513	595	16,0
Val-d'Oise	11 313	11 336	0,2	258	276	7,0
Île-de-France	193 285	200 201	3,6	6 291	6 753	7,3

Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France.

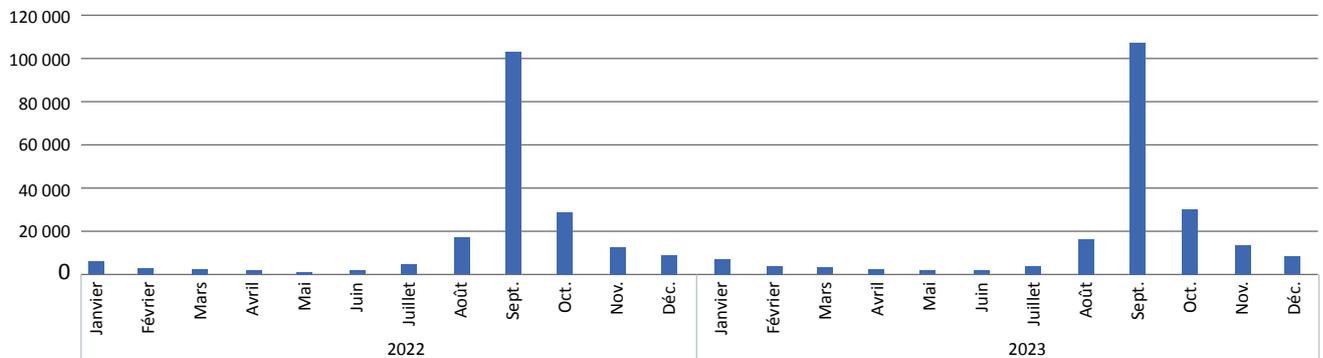
Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

Lecture : En 2023, l'Île-de-France comptabilise 200 201 contrats d'apprentissage.

Pour développer et rendre plus attractive la voie de l'apprentissage, les apprentis peuvent désormais débiter leur cursus à tout moment de l'année. Cependant, les entrées en apprentissage restent concentrées sur la fin de l'année, notamment en

septembre où a lieu usuellement la rentrée universitaire et scolaire. 54 % des contrats en 2023 ont commencé au mois de septembre et jusqu'à 81 % des contrats entre septembre et décembre (cf. graphique 2).

Graphique 2 : Plus de la moitié des contrats en apprentissage ont débuté au mois de septembre



Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France.

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

Lecture : En 2023, les entrées en apprentissage ont lieu en très grande partie en septembre, avec plus de 100 000 entrées.

Féminisation de l'apprentissage

En 2023, 51 % des contrats d'apprentissage franciliens ont été signés par des femmes. Leur part a progressé de + 8 points entre 2018 et 2023 (cf. graphique 3).

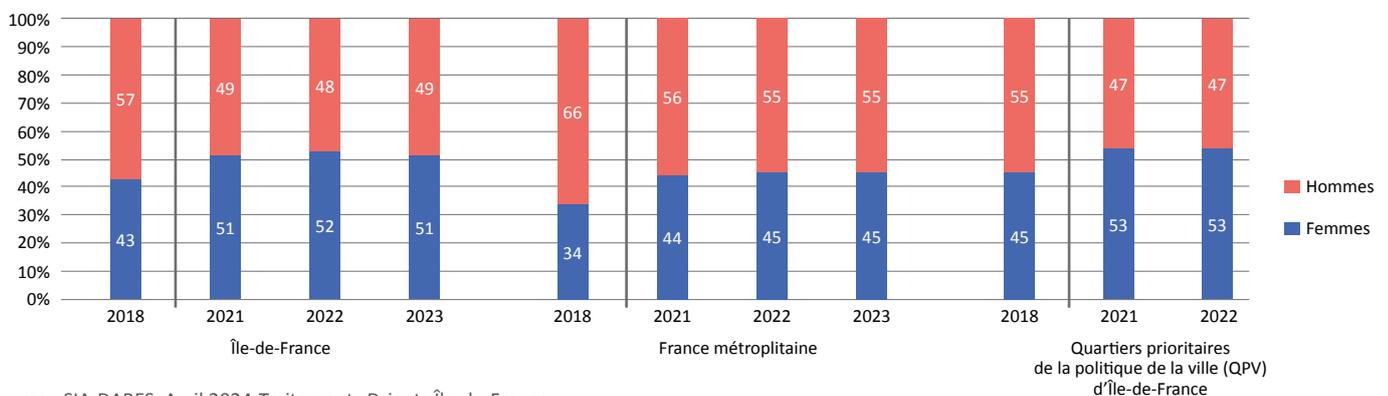
Les apprentis résidents de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) comptent pour 12 % de l'ensemble des contrats d'apprentissage signés en 2021 de même qu'en 2022 (voir Annexe 1). Les femmes représentent 53 % des contrats signés par les apprentis résidents de ces quartiers ces deux années (cf. graphique 3).

L'accès à l'apprentissage est moins important chez les

jeunes résidents de QPV par rapport aux jeunes vivant dans une unité urbaine ayant au moins un QPV. Les raisons évoquées sont géographiques (pas d'entreprises et de CFA proches), ou liées à des difficultés à trouver un employeur (Céreq, 2024)². L'apprentissage progresse pour les jeunes des QPV franciliens (12%), croissance qui est très nettement moins soutenue que l'évolution régionale (voir Annexe 2).

Au niveau national, les hommes restent majoritaires avec 55 % de contrats signés par ces derniers, toutefois l'écart entre les femmes et les hommes tend à se réduire. En effet, la part des femmes en apprentissage a progressé de + 11 points entre 2018 et 2023.

Graphique 3 : Répartition des contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, en QPV franciliens et en France métropolitaine



Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France.

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

Lecture : En 2023, 51 % des contrats d'apprentissage signés en Ile-de-France le sont par des femmes.

2 E. Personnaz, AFW. Sawadogo. « L'alternance, un plus pour les jeunes des QPV, à condition d'y accéder », Céreq Bref, n° 455, 2024.

Essor de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur

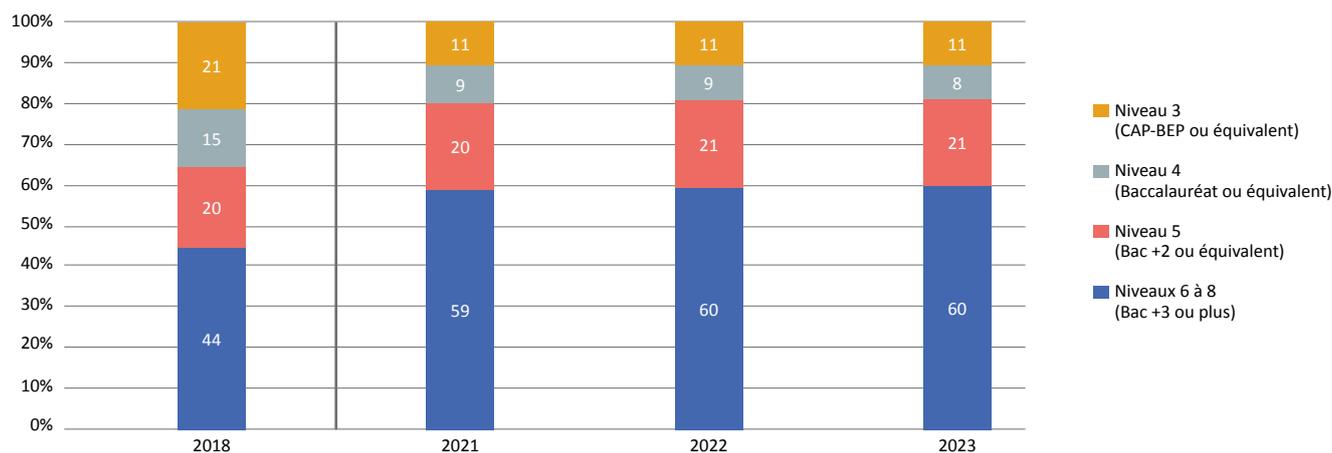
La croissance remarquable de l'apprentissage observée ces dernières années a surtout profité à l'enseignement supérieur (cf. graphique 4).

En 2023, 8 contrats sur 10 en apprentissage

préparent à des diplômes égaux ou supérieurs à Bac+2. Cette part a progressé de + 17 points entre 2018 et 2023.

En parallèle, la part des diplômes préparés de niveaux Bac et infra-Bac a été divisée par deux. En effet en 2023, ils ne représentent plus qu'un contrat sur cinq, contre plus d'un tiers des contrats en 2018.

Graphique 4 : Répartition des contrats d'apprentissage selon le niveau de diplôme préparé en Île-de-France (en %)



Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France.

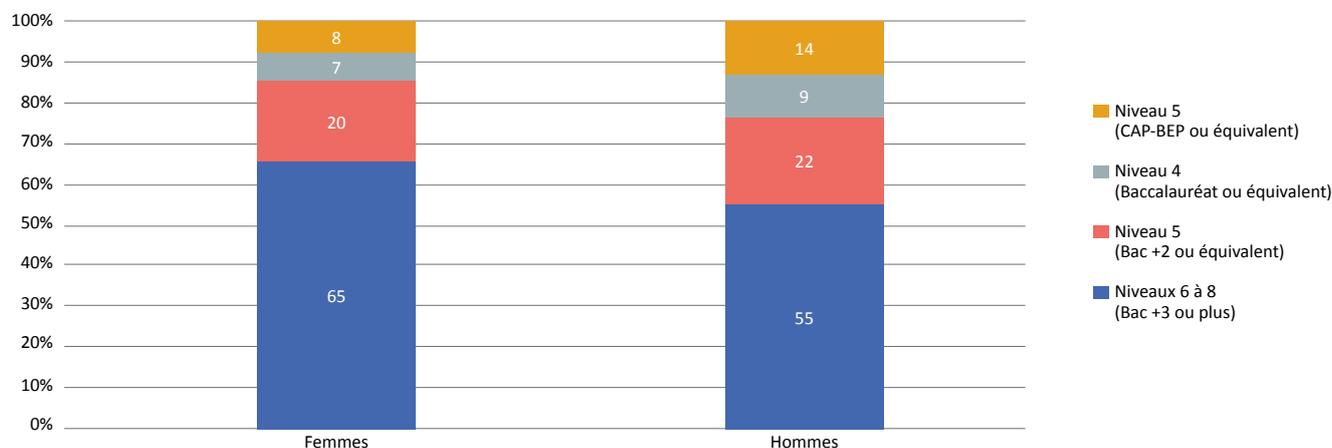
Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

Lecture : En 2023, 60 % des contrats d'apprentissage préparent à des diplômes de niveaux 6 à 8.

La répartition des contrats par sexe et niveau de diplôme préparé en 2023 indique une part importante de femmes dans l'enseignement supérieur (cf. graphique 5). 8 contrats signés sur 10 (85 %) par des femmes visent à préparer un diplôme égal

ou supérieur à Bac+2. Il y a 10 points d'écart entre les hommes et les femmes pour le niveau Bac+3 et plus, et presque autant sur le niveau bac et infra-bac (23 % pour les hommes contre 15 % pour les femmes).

Graphique 5 : Répartition par sexe des diplômes préparés dans le cadre de l'apprentissage en 2023 (en %)



Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France.

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

Lecture : En 2023, 65 % des contrats d'apprentissage préparés par des femmes sont des formations de niveaux 6 à 8.

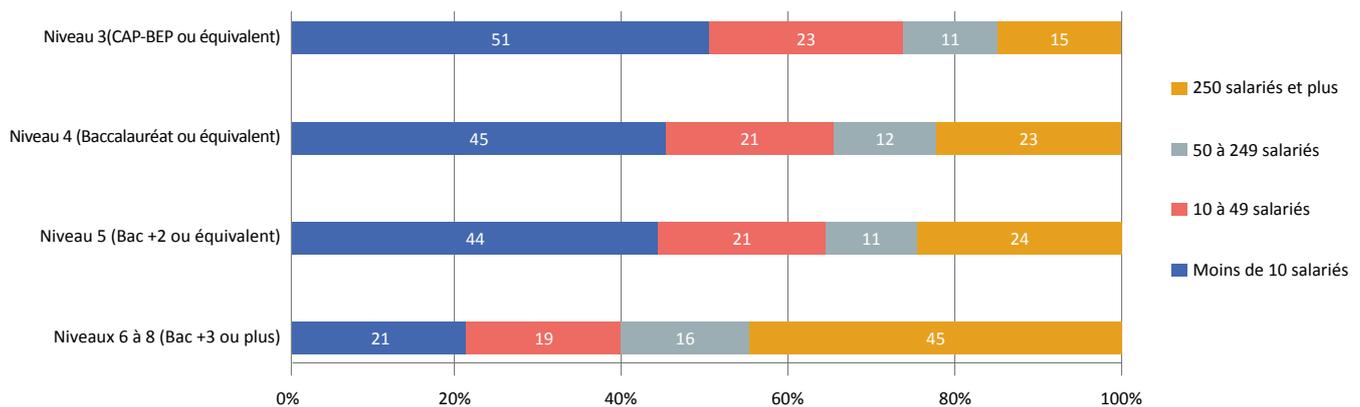
Les entreprises de moins de 50 salariés, en 2023, représentent 51 % des contrats d'apprentissage signés dont 31 % dans des entreprises de moins de 10 salariés. Quant aux entreprises de 250 salariés et plus, elles représentent un peu plus d'un tiers des contrats (36 %) (voir Annexe 1).

Lorsqu'on s'intéresse à la répartition des contrats selon le niveau de diplôme préparé et la taille de l'entreprise (cf. graphique 5), on constate que plus le niveau de

diplôme préparé est élevé et plus l'apprentissage s'effectue au sein de grandes entreprises. C'est ainsi qu'en 2023, 45 % des contrats de niveau Bac +3 ont été signés avec des entreprises de 250 salariés et plus.

En comparaison, les entreprises de moins de 10 salariés recrutent davantage des apprentis pour préparer un diplôme de niveau CAP/BEP, puisqu'un contrat sur deux de niveau CAP/BEP se prépare dans des entreprises de cette taille.

Graphique 6 : Répartition des contrats d'apprentissage par taille d'entreprise et niveau de diplôme préparé (en %)



Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France.

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

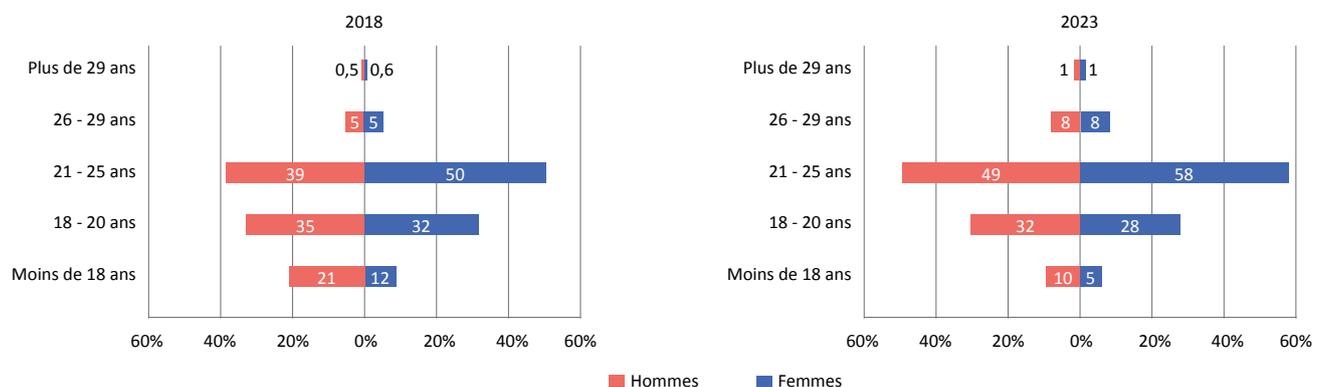
Lecture : En 2023, 51 % des contrats de niveau CAP, BEP sont préparés dans des entreprises de moins de 10 salariés.

Des apprentis plus âgés

L'essor de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur entraîne une augmentation de l'âge des apprentis (cf. graphique 6). Chez les femmes comme chez les hommes, en 2023, une part importante des contrats sont signés par des apprentis âgés entre 21 et 25 ans (respectivement 58 % et 49 %). Par rapport à 2018, la part des apprentis de cette tranche d'âge

a fortement progressé tandis que celle des apprentis âgés de moins de 18 ans a considérablement baissé, en particulier chez les hommes. Le relèvement du plafond d'âge de 26 à 29 ans révolus à la suite de la réforme de 2018 s'est faiblement traduit par une hausse des contrats signés par des apprentis âgés de 26 ans et plus. Ainsi en 2023, 9 % des contrats ont été signés par des apprentis âgés de 26 ans et plus contre 6 % en 2018.

Graphique 7 : Répartition des contrats d'apprentissage par âge et sexe (en %)



Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France.

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

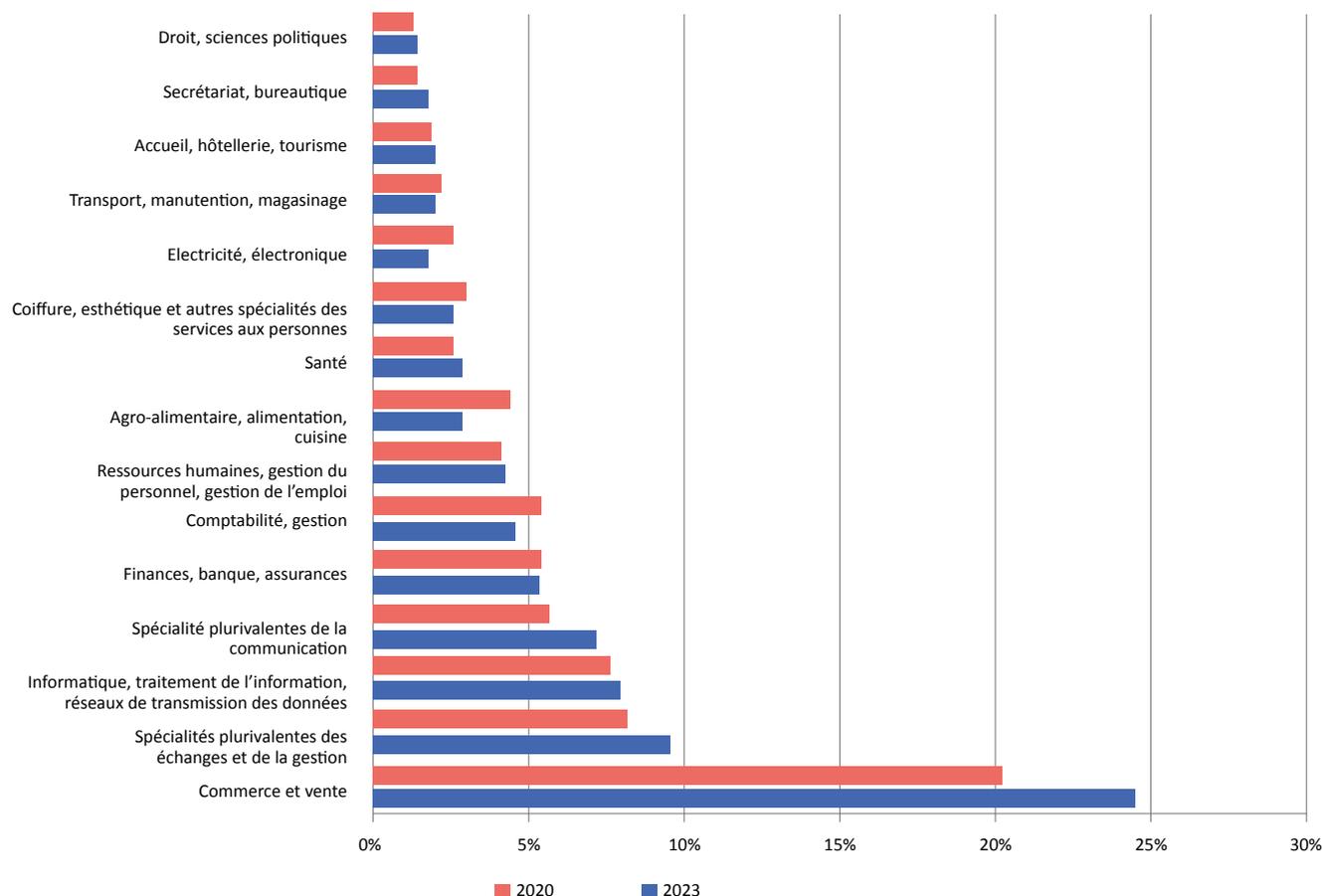
Lecture : Parmi les femmes qui ont signé un contrat d'apprentissage en 2023, 58 % étaient âgées entre 21 et 25 ans.

Les principales spécialités de formation suivies par les apprentis franciliens (cf. graphique 8) sont : le « commerce et vente » (25 %), les « spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion » (10 %) et l'« informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données » (8 %).

Plusieurs spécialités de formation ont vu leur part progresser entre 2020 et 2023, c'est notamment le cas

de la spécialité « commerce et vente » (+ 4,3 points) suivi des « spécialités plurivalentes de la communication » (1,4 point) et des « spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion » (+ 1,3 point). A l'inverse, un recul de la part des spécialités de l'« agro-alimentaire, alimentation, cuisine » (1,5 point) est observé, tout comme pour les « spécialités de la comptabilité et gestion » (- 0,9 point) et de l'« électricité, électronique » (- 0,9 point).

Graphique 8 : Principales spécialités de formation en Île-de-France en 2020 et 2023



Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France.

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

Lecture : En 2023, 25 % des contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France préparent à la spécialité commerce et vente contre 20 % en 2020.

Focus : Les ruptures de contrats d'apprentissage en Île de France

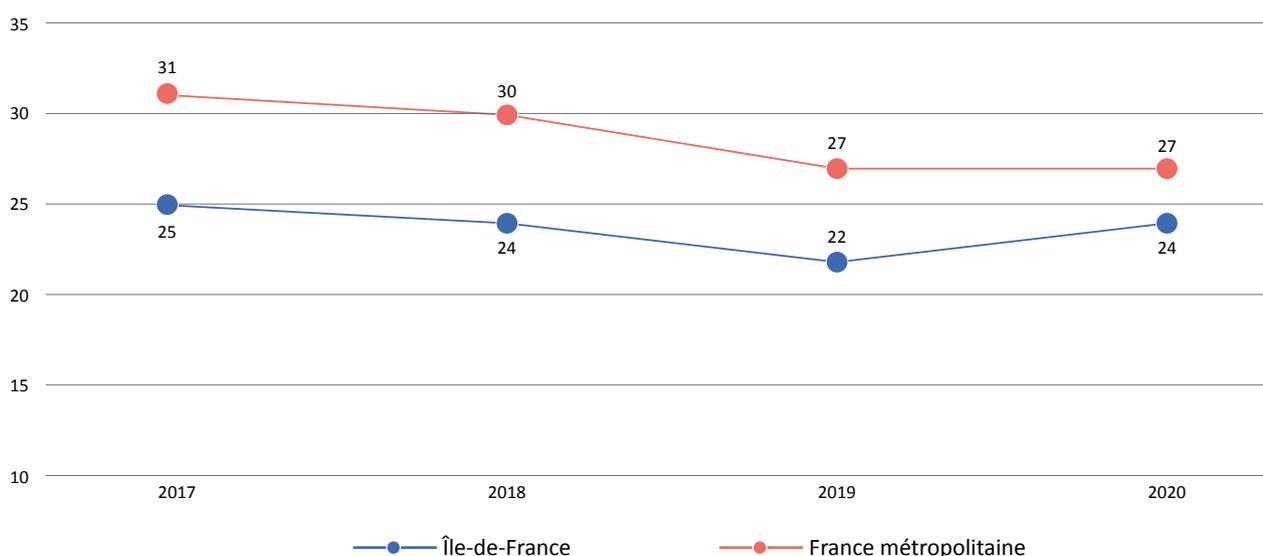
Si l'essor de l'apprentissage depuis 2019 est notable et bénéfique en termes d'insertion sur le marché du travail, le sujet de la sécurisation du parcours des apprentis, et notamment des ruptures de contrat, constitue un enjeu important. Ce focus vise à quantifier ce phénomène et à décrire les caractéristiques des contrats rompus.

Entre 2017 et 2019, le taux de rupture des contrats

d'apprentissage franciliens a baissé de 3 points, passant de 25 % de contrats rompus parmi l'ensemble des contrats enregistrés en 2017 à 22 % de contrats rompus parmi l'ensemble des contrats enregistrés en 2019. Cette baisse du taux de rupture est aussi constatée au niveau national (31 % en 2017 à 27 % en 2019) (cf. graphique 9).

En 2020, tandis que le taux de rupture demeure stable au niveau national, l'Île-de-France enregistre une hausse de son taux de rupture qui s'établit à 24 % (cf. graphique 9).

Graphique 9 : Évolution du taux de rupture des contrats d'apprentissage en Île-de-France et en France métropolitaine de 2017 à 2020 (en %)



Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France ; Ari@ne-DARES (pour l'année 2017 et 2018).

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé. Un contrat d'apprentissage peut durer jusqu'à trois ans, ainsi les remontées des ruptures intervenues sur les contrats débutés entre 2017 et 2020 sont toutes connues, ce qui n'est pas le cas des contrats débutés ultérieurement.

Lecture : Le taux de rupture des contrats d'apprentissage commencés, en 2020, est de 24 % en Île-de-France.

Deux périodes identifiables présentent les risques les plus importants de ruptures du contrat d'apprentissage, et ce quelle que soit l'année : la période probatoire, qui se situe entre 0 et 3 mois après le début du contrat d'apprentissage, et la période se situant entre 9 mois et 12 mois après le début du contrat (cf. graphique 10).

Les taux de rupture intervenant entre 0 et 12 mois suivant le début du contrat ont augmenté entre 2020 et 2022 en Île-de-France et en France métropolitaine. Si on considère les ruptures franciliennes survenues pendant la période probatoire, en 2022, le taux de rupture était de 10,7 % contre 6,7 % en 2020, soit une hausse de 4 points. Cette hausse est légèrement inférieure (3 points) pour la France métropolitaine.

Les ruptures au-delà de 12 mois suivant le début du contrat sont moins nombreuses et ne dépassent pas 5 % en Île-de-France.

Trois hypothèses peuvent être avancées pour expliquer la progression des ruptures ces trois années, notamment pendant la période probatoire.

La première hypothèse est liée à la nouvelle réglementation sur les ruptures visant à les faciliter pendant la période probatoire. En effet, il n'y a plus d'obligation de préavis, ni de justifier d'un motif d'arrêt, ni d'indemnités dues liées à cette rupture.

La deuxième hypothèse est relative aux incitations financières accordées en faveur de l'apprentissage, et notamment à l'aide exceptionnelle dont bénéficie l'employeur, qui baisse considérablement le coût lié à l'embauche d'un apprenti. Cette baisse du coût du travail peut entraîner une substitution d'une partie des contrats de travail de droit commun (CDI, CDD ou intérim) vers des contrats d'apprentissage impliquant potentiellement des attentes des employeurs vis-à-vis des apprentis difficilement atteignables par ces jeunes en formation³.

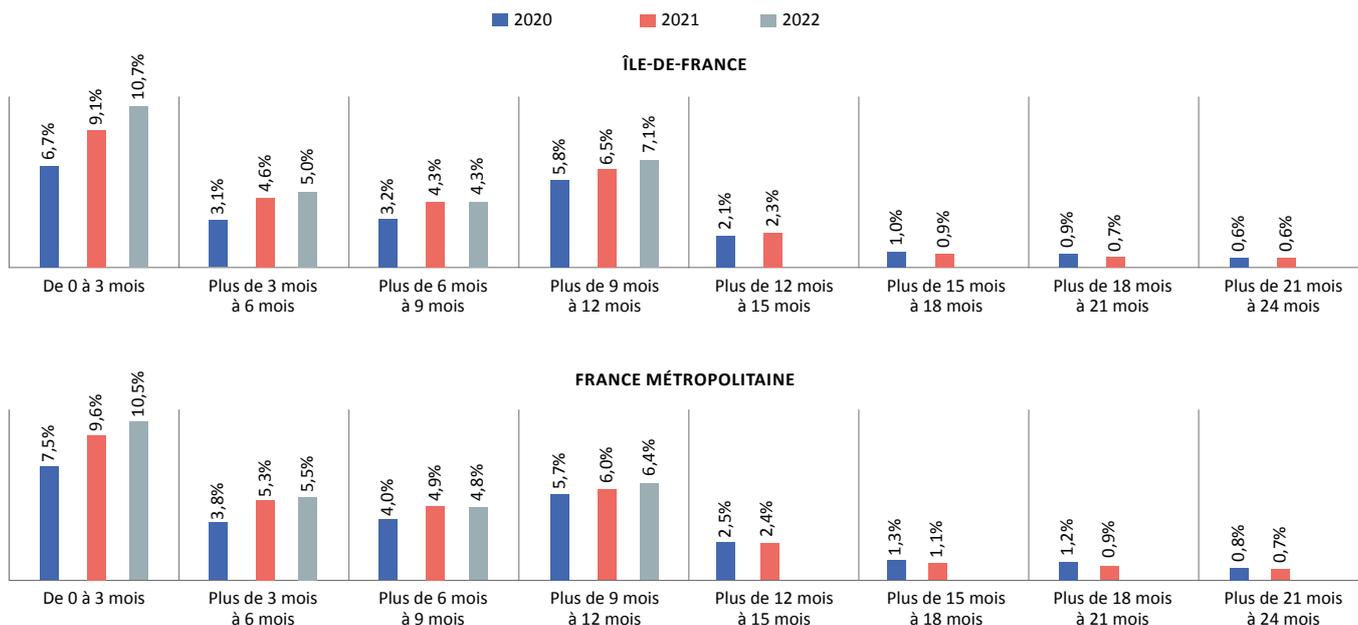
La troisième hypothèse relève du profil des apprentis. La revalorisation de la rémunération des apprentis peut être un motif supplémentaire d'orientation dans cette filière, avec le risque d'avoir un certain nombre de jeunes n'ayant pas suffisamment mûri leur projet et par conséquent des ruptures de contrats plus nombreuses⁴.

Le tableau 2 présente les caractéristiques des contrats commencés en 2021, ce qui permet une visibilité des ruptures jusqu'à 24 mois après le début du contrat. L'essentiel des ruptures survenues est ainsi connu (en effet, les contrats rompus au-delà de 24 mois suivant le début du contrat sont peu nombreux, moins de 1 % (voir Annexe 3), ce qui permet de décrire les caractéristiques essentielles des rupturants (cf. Tableau 2).

3 Coquet B. (2023), « Apprentissage : un bilan des années folles », OFCE Policy brief, n°117.

4 Prépa-apprentissage - Ministère du travail, de la santé et des solidarités (travail-emploi.gouv.fr)

Graphique 10 : Taux de rupture des contrats d'apprentissage de 2020 à 2022 selon le délai suivant le début du contrat



Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France.

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

Lecture : Le taux de rupture des contrats arrêtés entre 0 et 3 mois après le début du contrat est de 10,7 % en 2022, alors qu'il était estimé à 9,1 % en 2021 et 6,7 % en 2020.

Les taux de ruptures calculés indiquent que les femmes, les apprentis de moins de 18 ans, ceux préparant des diplômes de niveau infra-bac ou Bac +2 et ceux ayant signé des contrats longs ont les taux de rupture les plus élevés.

Plus en détail, parmi les contrats commencés par des femmes en 2021, 30 % ont été rompus. Près de 1 contrat sur 2 (45 %) commencé par un apprenti de moins de 18 ans est rompu. Plus l'âge avance (hors apprentis âgés de plus de 29 ans) et moins le taux de rupture est important.

Les contrats préparant à des diplômes égaux ou supérieurs à Bac+3 (22 %) ont un taux de rupture de 17 points inférieur à celui des contrats préparant à un diplôme infra-bac (39 %).

Ce sont les contrats préparant à des diplômes égaux à Bac+2 qui ont les taux de rupture les plus importants avec 39 % de contrats rompus.

De plus, les contrats longs sont plus sujets à la rupture avec près de 1 contrat long sur 2 (46 %) arrêté contre seulement 16 % pour les contrats courts.

Les secteurs d'activité qui présentent les taux de ruptures les plus élevés sont l'« hébergement et

restauration » (46 %), suivi « du commerce » (36 %) et de l'« agriculture, sylviculture et pêche » (43 %).

Par ailleurs, les ruptures sont plus fréquentes dans les entreprises de moins de 10 salariés avec 41 % des contrats commencés au sein de ces entreprises qui se sont arrêtés. Plus la taille de l'entreprise augmente et moins les ruptures sont fréquentes : seuls 19 % des contrats commencés dans des entreprises de 250 salariés se sont arrêtés, soit deux fois moins que les contrats commencés dans des entreprises de moins de 10 salariés.

Situation par rapport à la France métropolitaine

Les taux de rupture en France métropolitaine par rapport à l'Île-de-France sont plus marqués dans le secteur de l'« hébergement et restauration » (51 %) et dans l'« industrie » (27 %). À l'inverse, ils sont moins marqués chez les moins de 18 ans (42 %), ceux qui préparent des diplômes égaux au Bac (34 %) ou Bac +2 (38 %), ceux ayant signé des contrats longs (42 %) et pour le secteur de l'« agriculture, sylviculture et pêche » (35 %).

5 Les apprentis âgés de plus de 29 ans représentent une part très faible des apprentis. Il s'agit de publics particuliers autorisés à poursuivre en apprentissage au-delà de 29 ans tels que les jeunes en situation de handicaps ou les demandeurs d'emploi.

Tableau 2 : Taux de rupture selon les caractéristiques des contrats commencés en 2021, en Île-de-France et en France métropolitaine (en %)

	Île-de-France	France métropolitaine
Sexe		
Femme	30,2	32,6
Homme	28,0	30,0
Âge		
Moins de 18 ans	45,2	41,1
18-20 ans	35,0	32,6
21-25 ans	24,6	25,7
26-29 ans	23,3	25,0
Plus de 29 ans	29,5	29,9
Niveau de diplôme préparé		
CAP, BEP ou équivalent (niveau 3)	38,8	39,5
Bac ou équivalent (niveau 4)	37,4	34,2
BTS, DUT ou équivalent (niveau 5)	41,3	38,2
Bac +3 et plus (niveau 6 à 8)	21,8	20,7
Durée du contrat		
Contrats courts	15,6	16,1
Contrats d'environ un an	15,8	17,4
Contrats d'environ deux ans	41,4	41,8
Contrats longs	46,5	42,4
Secteur d'activité de l'entreprise		
Agriculture, sylviculture et pêche	42,6	35,5
Industrie	23,9	27,2
Construction	30,1	31,8
Commerce	35,8	36,3
Services		
<i>Transports, entreposage</i>	20,5	20,8
<i>Hébergement et restauration</i>	45,8	50,5
<i>Information et communication</i>	23,0	23,3
<i>Activités financières et d'assurance</i>	18,1	19,6
<i>Activités immobilières</i>	35,4	34,9
<i>Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien</i>	28,0	28,1
<i>Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale</i>	26,1	23,7
<i>Autres activités de services</i>	33,2	33,5
Taille de l'entreprise		
1 à 9 salariés	40,8	39,2
10 à 49 salariés	32,6	31,7
50 à 249 salariés	24,3	24,6
250 salariés ou plus	18,7	19,7

Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France.

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

Lecture : Parmi les contrats signés par des femmes en 2023 en Île-de-France, 30,2 % ont été interrompus avant la date de fin prévue au moment de la signature du contrat.

Annexe 1 : Caractéristiques des contrats d'apprentissage en Île-de-France (en %)

	2021	2022	2023
Sexe			
Femmes	50,9	51,8	51,4
Hommes	49,1	48,2	48,6
Âge			
Moins de 18 ans	7,1	7,3	7,3
18-20 ans	30,4	30,8	30,1
21-25 ans	53,7	53,3	53,6
26-29 ans	8,2	7,9	8,0
Plus de 29 ans	0,6	0,7	1,0
Se déclarant travailleur handicapé à la signature du contrat	0,9	0,9	1,0
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville	12,2	11,9	-
Niveau de diplôme à l'entrée			
Niveaux 6 à 8 (Bac +3 ou plus)	36,2	36,4	36,9
Niveau 5 (Bac +2 ou équivalent)	18,6	17,4	14,8
Niveau 4 (Baccalauréat ou équivalent)	31,6	33,1	35,5
Niveau 3 (CAP-BEP ou équivalent)	9,1	8,5	7,9
Brevet ou sans diplôme	4,4	4,5	5,0
Situation avant le contrat			
En études	57,4	53,6	51,5
Alternance	27,0	29,5	31,2
Emploi (Contrat aidé, Salarié)	5,8	5,1	4,9
Recherche d'emploi	7,0	5,7	5,0
Inactivité	1,3	1,3	1,4
Autres	1,5	4,9	6,0
Niveau de diplôme préparé			
Niveaux 6 à 8 (Bac +3 et plus)	59,2	59,7	60,1
Niveau 5 (Bac +2 ou équivalent)	20,4	20,9	20,9
Niveau 4 (Baccalauréat ou équivalent)	9,0	8,6	8,1
Niveau 3 (CAP-BEP ou équivalent)	11,5	10,7	10,9
Durée du contrat			
Contrats courts	4,5	4,1	3,9
Contrats d'environ un an	44,5	44,5	44,9
Contrats d'environ deux ans	45,8	46,0	45,9
Contrats longs	5,2	5,5	5,3
Secteur d'activité de l'entreprise			
Agriculture, sylviculture et pêche	0,2	0,2	0,2
Industrie	9,1	8,5	8,7
Construction	6,0	5,6	5,9
Commerce	18,9	19,2	19,5
Services	65,7	66,4	65,7
<i>Transports et entreposage</i>	4,2	4,0	4,3
<i>Hébergement et restauration</i>	5,2	5,8	6,1
<i>Information et communication</i>	9,9	10,1	9,1
<i>Activités financières et d'assurance</i>	7,0	7,1	7,3
<i>Activités immobilières</i>	2,9	2,7	2,5
<i>Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien</i>	20,2	20,8	20,8
<i>Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale</i>	8,9	9,0	8,7
<i>Autres activités de services</i>	7,4	6,9	6,9
Taille de l'entreprise			
0 à 9 salariés	32,9	33,1	31,0
10 à 49 salariés	17,2	19,2	19,6
50 à 249 salariés	13,2	13,4	13,8
250 salariés ou plus	36,7	34,3	35,5

Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Driets Île-de-France.

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

Annexe 2 : Contrats d'apprentissage signés par les résidents de QPV selon le département, en Île-de-France

Département de l'apprenti	Nombre de contrats d'apprentissage						Evolution annuelle (en %)	
	Résidant en QPV			Ensemble des apprentis			Résidant en QPV	Ensemble des apprentis
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2021-2022	2021-2022
Paris	1 273	1 983	2 121	37 509	59 119	70 403	7,0	19,1
Seine-et-Marne	646	1 024	1 077	8 670	12 256	13 666	5,2	11,5
Yvelines	962	1 436	1 576	11 358	15 111	16 176	9,7	7,0
Essonne	1 134	1 856	2 140	8 538	12 274	13 366	15,3	8,9
Hauts-de-Seine	877	1 404	1 595	23 733	34 400	39 675	13,6	15,3
Seine-St-Denis	4 572	7 282	8 172	11 220	16 111	18 785	12,2	16,6
Val-de-Marne	1 087	1 836	2 043	9 507	13 905	15 934	11,3	14,6
Val d'Oise	1 788	2 878	3 263	7 611	10 462	11 571	13,4	10,6
Île-de-France	12 339	19 700	21 987	118 146	173 638	199 576	11,6	14,9

Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France.

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

Lecture : On comptabilise 2 121 contrats d'apprentissage signés par des apprentis résidents de quartiers prioritaires de la politique de la ville à Paris.

Annexe 3 : Taux de rupture par délai de rupture et selon la durée prévue au contrat en Île-de-France en 2020, 2021 et 2022 (en %)

Année de début du contrat	Délai de rupture	Ensemble	Durée prévue du contrat			
			Contrats courts	Contrats d'environ un an	Contrats d'environ deux ans	Contrats longs
2022	0 à 3 mois	10,7	13,8	9,8	11,7	8,7
	Plus de 3 mois à 6 mois	5,0	5,4	4,0	6,0	5,0
	Plus de 6 mois à 9 mois	4,3	0,6	2,9	5,9	5,0
	Plus de 9 mois à 12 mois	7,1	-	1,4	12,7	12,5
	Plus de 12 mois à 15 mois	-	-	-	nd	nd
	Plus de 15 mois à 18 mois	-	-	-	nd	nd
	Plus de 18 mois à 21 mois	-	-	-	nd	nd
	Plus de 21 mois à 24 mois	-	-	-	nd	nd
	Plus de 24 mois	-	-	-	-	nd
2021	0 à 3 mois	9,1	10,9	8,0	10,2	7,1
	Plus de 3 mois à 6 mois	4,6	4,3	3,6	5,7	4,5
	Plus de 6 mois à 9 mois	4,3	0,4	2,9	5,9	5,3
	Plus de 9 mois à 12 mois	6,5	-	1,3	11,7	10,7
	Plus de 12 mois à 15 mois	2,3	-	-	4,4	5,1
	Plus de 15 mois à 18 mois	0,9	-	-	1,7	3,1
	Plus de 18 mois à 21 mois	0,7	-	-	1,3	2,4
	Plus de 21 mois à 24 mois	0,6	-	-	0,6	5,4
	Plus de 24 mois	-	-	-	-	2,9
2020	0 à 3 mois	6,7	11,3	5,4	7,8	4,4
	Plus de 3 mois à 6 mois	3,1	2,9	2,2	4,0	2,6
	Plus de 6 mois à 9 mois	3,2	0,8	1,9	4,6	3,4
	Plus de 9 mois à 12 mois	5,8	-	1,2	10,4	8,7
	Plus de 12 mois à 15 mois	2,1	-	-	4,1	4,1
	Plus de 15 mois à 18 mois	1,0	-	-	1,8	2,3
	Plus de 18 mois à 21 mois	0,9	-	-	1,6	2,8
	Plus de 21 mois à 24 mois	0,6	-	-	0,7	5,7
	Plus de 24 mois	0,2	-	-	-	4,3

Source : SIA-DARES, Avril 2024-Traitements Drieets Île-de-France.

Champ : Contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France, secteur public et privé.

Lecture : Parmi les contrats courts débutés en 2022, 13,8 % se sont arrêtés entre 0 et 3 mois suivant le début du contrat.

Encadré méthodologique : calcul du taux de rupture

Les données mobilisées proviennent de deux bases de données: Ari@ne (pour les contrats de 2017 à 2019) et du Système d'information sur l'apprentissage (pour les contrats de 2020 à 2023).

Le taux de rupture se calcule en rapportant le nombre de contrats commencés une année donnée et qui ont été arrêtés au nombre total de contrats commencés cette même année.

Les ruptures de contrat exploitées pour le calcul des taux de rupture sont toutes celles survenues avant les deux derniers mois du contrat. Ainsi, les contrats rompus durant les deux mois précédents la date de fin prévue du contrat, très souvent liés à l'obtention de la certification, ne sont pas comptabilisés.

Selon la durée prévue du contrat à sa signature, les contrats d'apprentissage sont classés en quatre catégories :

- Les contrats courts sont des contrats dont le terme est inférieur strictement à 9 mois ;
- Les contrats d'environ un an sont des contrats dont la date de fin prévue est comprise entre 9 mois et 14 mois exclus ;
- Les contrats d'environ deux ans sont des contrats dont la date de fin prévue est comprise 14 et 26 mois exclus.
- Les contrats longs sont des contrats dont la date de fin prévue est comprise 26 mois et plus.

Pour les contrats commencés entre 2017 et 2020, l'information sur le devenir de l'ensemble des contrats signés pour chacune de ces années est disponible, ce qui nous permet de calculer un taux de rupture qui comptabilise toutes les ruptures survenues sur la durée prévue des contrats.

Pour les contrats commencés en 2021 et 2022, les taux de rupture sont décomposés selon le délai de survenue de la rupture par rapport à sa date de début car toutes les ruptures potentielles, selon la durée prévue au contrat, ne sont pas encore observées, notamment pour les contrats longs.

Le risque de rupture du contrat après sa signature est calculé à différents intervalles de temps par tranche de 3 mois :

- Au cours des trois premiers mois
- Plus de 3 mois à 6 mois
- Plus de 6 mois à 9 mois
- Plus de 9 mois à 12 mois
- Plus de 12 mois à 15 mois
- Plus de 15 mois à 18 mois
- Plus de 18 mois à 21 mois
- Plus de 21 mois à 24 mois
- Plus de 24 mois

Le profil des apprentis rupturants ainsi que celui des employeurs sont analysés selon : l'âge, le sexe, le niveau de diplôme préparé, la durée du contrat, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

Les apprentis travailleurs handicapés en Île-de-France en 2023

La part des apprentis se déclarant travailleurs handicapés reste faible, puisqu'ils représentent 1 % et 2 % de l'ensemble des contrats d'apprentissage respectivement du secteur privé et du secteur public en 2023.

Les hommes en situation de handicap sont plus nombreux à signer des contrats en apprentissage (52 %).

Comme pour l'ensemble des apprentis franciliens, la part des contrats signés par des apprentis en situation de handicap âgés 21 et plus ans est importante (72 %), toutefois avec la spécificité d'avoir une part non négligeable d'apprentis âgés de plus de 29 ans, avec 26 % des contrats signés par ces derniers.

Les contrats d'apprentissage, en 2023, concernent en majorité des jeunes en études au moment de la signature du contrat (72 %) et préparent pour la grande majorité à des diplômes égaux ou supérieurs à Bac+2 (63 %). De plus, la part des contrats préparant à des diplômes infra-bac est deux fois plus importante (24 %) que celle de l'ensemble des apprentis franciliens (11 %).

La spécialité « commerce et vente » (15 %) est aussi pour ce sous-groupe d'apprentis la première spécialité de formation préparée. En deuxième position, on retrouve l'« informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données » (11 %) puis en troisième position les formations relatives aux « ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi » (8 %).

Du côté des caractéristiques des employeurs, en 2023, ce sont en premier lieu les entreprises de 250 salariés et plus (46 %) qui ont signé le plus de contrats avec des apprentis en situation de handicap. Les trois principaux secteurs d'activité des entreprises qui embauchent des apprentis en situation de handicap sont le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles suivi des « activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien » puis de l'« administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ».

Évolution de la loi sur l'apprentissage

Du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2024 :

- Instauration d'une aide exceptionnelle pour les entreprises concluant un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
- Prolongement de cette aide jusqu'au 31 décembre 2024 via plusieurs décrets.

- Arrêt de l'aide exceptionnelle pour les contrats de professionnalisation signés après le 30 avril 2024 (décret n°2024-392). Ainsi, seuls les contrats de professionnalisation signés entre le 1^{er} janvier et le 30 avril sont éligibles à l'aide.
- Cependant les contrats d'apprentissage signés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 restent éligibles à l'aide exceptionnelle (décret n°2023-1354).

Définitions

- 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) et une formation pratique complète en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur.
- La période probatoire correspond à une période de 45 jours durant laquelle l'apprenti est en entreprise, de façon consécutive ou non, durant cette phase, le contrat peut être résilié sans justifier d'un motif, quelle que soit la partie à l'initiative de la rupture.
- Une rupture de contrat d'apprentissage est un arrêt du contrat d'apprentissage avant la date de fin prévue au moment de la signature quelle que soit la partie à l'initiative (voir encadré méthodologique).

Les ruptures comptabilisées pour le calcul du taux de rupture dépendent du moment où intervient la rupture du contrat. Il n'y a pas de consensus sur les ruptures à retenir ou non. Les motifs des ruptures

diffèrent en fonction de la période de survenue et motivent ou non leurs comptabilisations :

- Les ruptures très tôt après le début du contrat, en période probatoire, sont le plus souvent comptabilisées pour calculer les taux de ruptures. Elles témoignent fréquemment de la non-adéquation entre les employeurs/le poste et les apprentis (conditions de travail, le métier choisi, les exigences du poste, aspects relationnels...).
- Les ruptures tardives, en particulier celles proches de la date de fin prévue du contrat sont souvent liées à l'obtention du diplôme, mais peuvent aussi être une nécessité si une opportunité de travail est à la clé ; elles entrent ou non dans les calculs de ces taux (voir encadré méthodologique).

À la suite de la rupture, l'apprenti peut signer un nouveau contrat d'apprentissage, ce qui permet de raisonner en termes de « rupture nette » ou de « rupture brute » selon le fait de tenir compte ou non de l'éventuelle signature d'un nouveau contrat d'apprentissage intervenant après cette rupture. Les données utilisées pour la présente étude ne permettent toutefois pas de raisonner en termes de « ruptures nettes », puisqu'on comptabilise ici des contrats et non des individus, sans moyen d'identifier les contrats signés par un même individu. L'approche en termes de « rupture brute » est ainsi privilégiée.

Stéphanie DIBY
DRIEETS-IDF (SESE)

Pour en savoir plus

- **Institut Paris Région (2024)**, « Rupture des contrats d'apprentissage en Île-de-France », Synthèse. [1-IAU-titre-0 \(institutparisregion.fr\)](https://institutparisregion.fr)
- **Fauchon A. (2024)**, « Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? », *Dares Analyses* n° 43, juillet.
- **Djédjéro R. (2023)**, « Campagne d'apprentissage 2021/2022 en Île-de-France », *Synthèse thématique n°106*, DRIEETS Île-de-France

Directeur de la publication : Gaëtan Rudant
Etude et rédaction : Service Etudes Statistiques Evaluation
Réalisation et diffusion : Service communication
Conception graphique et mise en page : Emmanuelle Seguin
N° ISSN : 1767 - 9877
Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
19-21 rue Madeleine Vionnet - 93300 Aubervilliers
Tél. 01 70 96 13 00