PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

SYNTHÈSE THÉMATIQUE

N° 116 - Novembre 2026

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

L'apprentissage en Île-de-France en 2025

Pour la première fois depuis la réforme de 2018 et la mise en place des aides au recrutement d'un apprenti, une baisse des entrées en apprentissage est observée en 2025 ; les entrées en apprentissage se maintiennent toutefois dans le secteur industriel et progressent dans l'enseignement secondaire

Les principaux résultats

209 915 contrats d'apprentissage débutent en 2025 soit une baisse de 5,3% par rapport à 2024. Cette baisse est plus prononcée dans le secteur public et dans les départements de Paris et des Hauts-de-Seine.

46% des contrats signés en 2025 concernent un apprenti ayant déjà été en apprentissage, la moitié de ces contrats font suite à une rupture de contrat.

La moitié des contrats démarrés en 2025 le sont par des femmes. Toutefois, elles sont un peu plus concernées par la diminution des entrées en apprentissage que les hommes (respectivement -6% et -5%).

Les apprentis âgés de moins de 20 ans et ceux d'âge intermédiaire (20-25 ans) enregistrent les plus fortes chutes (-6% dans les deux cas).

76% des contrats débutés en 2025 visent à préparer une formation de l'enseignement supérieur. Néanmoins, ce sont les formations préparées dans l'enseignement supérieur qui accusent les plus fortes décrues tandis que les entrées dans l'enseignement secondaire progressent.

Huit contrats sur dix débutent dans le secteur tertiaire en 2025. 42% des contrats signés le sont dans une structure de moins de 20 salariés.

L'Île-de-France a connu une augmentation continue des entrées en apprentissage, notamment à la suite de la réforme de 2018 et de la mise en place des aides au recrutement d'un apprenti. En effet, les entrées ont été multipliées par trois entre 2018 et 2025, passant de 66 971 à 209 915 (+142 944 entrées). Toutefois, cet essor connait en 2025 un coup d'arrêt dans la mesure où, pour la première fois depuis 2018, une baisse des entrées est observée. Celle-ci est un peu plus forte en Île-de-France qu'en France Métropolitaine (respectivement -5,3% contre -4,8%). Bien que tous les départements franciliens soient concernés, Paris et les Hauts-de-Seine présentent les baisses les plus importantes (respectivement -7% et -6%).

La croissance des entrées depuis 2018 s'est davantage concentrée sur certains profils comme les femmes, les diplômes de l'enseignement supérieur ou encore les apprentis les plus âgés. En 2025, le fléchissement des entrées en apprentissage concerne les mêmes profils, notamment les femmes ou les diplômes préparés de l'enseignement supérieur, mais en termes de classes d'âge, la baisse est nettement moins marquée pour les plus âgés (26 ans et plus) que pour les plus jeunes.

Au-delà du profil socio-démographique des apprentis, si l'on s'intéresse aux caractéristiques des entreprises, les petites et moyennes entreprises et celles intervenant dans le secteur du tertiaire subissent une diminution

des entrées plus soutenue ; l'apprentissage dans le secteur industriel est en revanche stabilisé par rapport à 2024.

Quant à la durée et la nature[1] des contrats signés par les apprentis, ce sont les contrats ayant une durée courte (moins de 17 mois) et les contrats longs (30 mois et plus), ainsi que les premières inscriptions en apprentissage (primo-entrants) qui enregistrent une chute des entrées plus importante.

Cette étude vise d'une part, à dresser un portrait de l'apprentissage en Île-de-France en 2025, et d'autre part, à mettre en avant les évolutions et changements observés de la structure de l'apprentissage sur la période récente. Des données détaillées sont présentées en annexe. L'étude reviendra par ailleurs sur les ruptures de contrat d'apprentissage et le profil des apprentis en rupture de contrat.

1. Une baisse des entrées observées

209 915 contrats d'apprentissage débutent en 2025, soit une baisse de 5,3% par rapport à 2024 (**graphique 1**). Celle-ci est un peu plus prononcée qu'en France Métropolitaine (-4,8%).

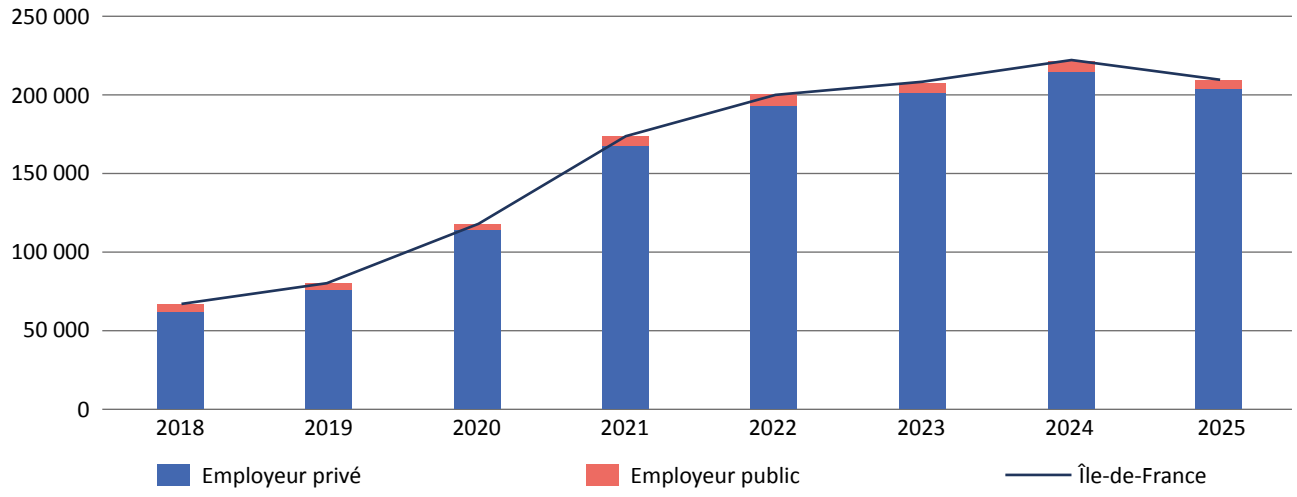
Cette baisse intervient dans un contexte de changements des règles s'agissant de la politique d'aide au recrutement d'un apprenti. En effet, à partir de 2023, le montant de l'aide exceptionnelle mise en place en 2020 est harmonisé, à la hausse pour les apprentis mineurs et à la baisse pour les apprentis majeurs. Par ailleurs, les niveaux de prise en charge des coûts pédagogiques par les opérateurs de compétence (OPCO), diminuent légèrement en 2022 et plus fortement en 2023. Enfin, une nouvelle baisse des aides, ciblée sur les niveaux de qualification 6 et 7 (Bac+3 ou plus), est entrée en vigueur le 15 juillet 2024.

97% des contrats sont signés dans le secteur privé en 2025 contre 3% dans le secteur public. La baisse des entrées observées est plus importante dans le secteur public que dans le privé (-10% contre -5%).

Si Paris et les Hauts-de-Seine représentent plus de la moitié des entrées en 2025 (respectivement 33% et 20%), ces deux départements enregistrent les plus fortes diminutions en termes d'entrées en apprentissage sur l'année (-7,2% et -6%). *A contrario*, les entrées dans les départements de la Seine-et-Marne (-3,4%), de l'Essonne (-3,3%) et du Val d'Oise (-0,9%) fléchissent à un rythme moins soutenu.

Bien que les primo-entrants en apprentissage soient toujours majoritaires (54% des contrats commencés en 2025), on observe une baisse continue de leur part dans les entrées à partir de 2021, passant ainsi de 68% en 2021 à 54% en 2025 (-14 points) et dans le même temps une augmentation des nouveaux contrats signés à la suite d'une rupture (+8 points).

Graphique 1 : Contrats d'apprentissage démarrés dans l'année, entre 2018 et 2025



Lecture : 209 915 contrats d'apprentissage débutent en 2025
Champ : France Métropolitaine, secteurs privé et public
Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), extraction du 23 mars 2026

1 La nature du contrat est une variable construite à partir du Cerfa. Elle permet d'identifier si le contrat est un contrat initial, un avenant, un renouvellement de contrat.

46% des contrats signés en 2025 concernent donc un apprenti ayant déjà été en apprentissage ; la moitié de ces contrats font suite à une rupture de contrat. L'année 2025 est marquée à la fois par une baisse des entrées pour les primo-entrants et pour les nouveaux contrats signés à la suite d'une rupture (-8,5% et -5,6%). A l'inverse, les nouveaux contrats pour des jeunes ayant déjà fait de l'apprentissage, auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur, sont en hausse (+4,4% et +1,9%).

L'évolution de la part des types de contrats dans les entrées en apprentissage depuis 2021 est majoritairement portée – s'agissant de la baisse des primo-entrants et de l'augmentation des nouveaux contrats à la suite d'une rupture – d'une part, par les tranches d'âge intermédiaire (20-25 ans) et les plus âgés (26 ans et plus) et d'autre part, par les formations préparées dans l'enseignement supérieur (Bac+ 2 ans et plus).

2. Une diminution des entrées qui concerne un peu plus les femmes

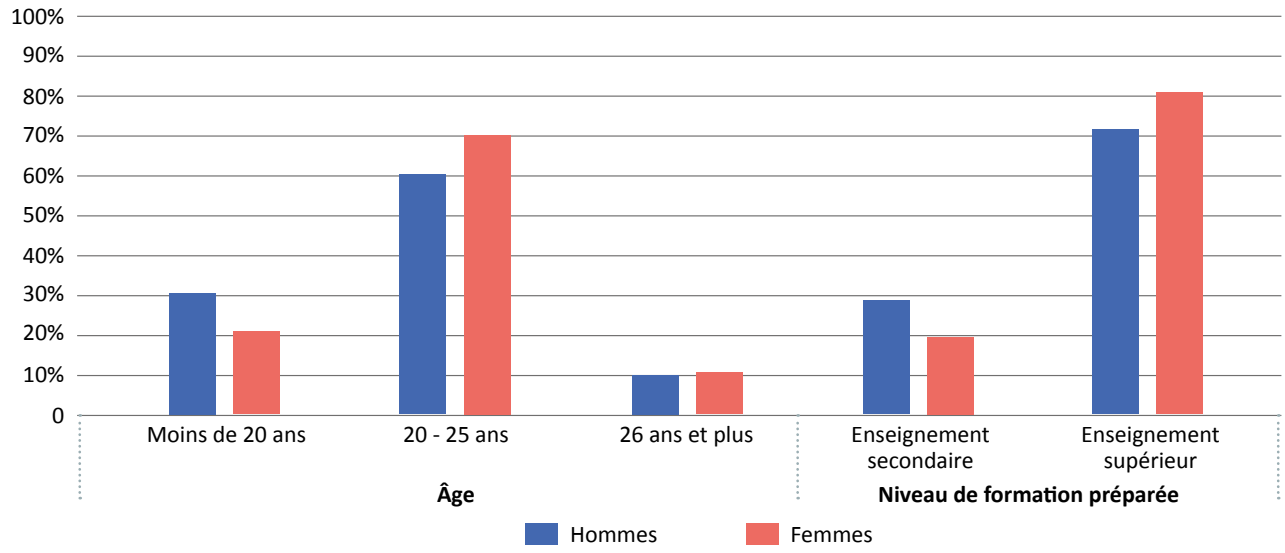
La progression importante des entrées en apprentissage depuis quelques années s'est accompagnée d'un changement de la structure de l'apprentissage francilien, avec notamment, une progression de la part des femmes, l'augmentation de l'âge des apprentis et du niveau des formations préparées.

La moitié des contrats démarrés en 2025 le sont par des femmes. La part des femmes dans les entrées en apprentissage a augmenté de manière continue depuis 2018 passant ainsi de 43,2% en 2018 à 50% en 2025 (soit +7 points). Toutefois, bien que la baisse des entrées touche aussi bien les femmes que les hommes, celle-ci est légèrement plus prononcée chez les femmes (respectivement -5,8% et -4,8%).

Au niveau national, 55% des contrats sont signés par des hommes en 2025. L'écart entre les hommes et les femmes tend à se réduire à l'échelle nationale puisque la part des femmes dans les entrées a augmenté de 9 points entre 2019 et 2025 passant ainsi de 36% à 45%. La baisse observée en 2025 suit les mêmes tendances qu'en Île-de-France, cependant celle-ci est moins forte pour les hommes à l'échelle nationale (4%).

La féminisation croissante des effectifs d'apprentis peut avoir un lien avec l'élévation de l'âge moyen et du niveau de diplôme des apprentis. En effet, celles-ci présentent des caractéristiques différentes des hommes, notamment en termes d'âge et de niveaux du diplôme préparé. Comparativement aux hommes, les femmes s'engagent plus tardivement dans l'apprentissage : la part des jeunes de moins de 20 ans à la signature du contrat est en effet supérieure de 10 points chez les hommes. Elles préparent également plus souvent des formations de l'enseignement supérieur puisque celles-ci représentent 81% des contrats signés contre 72% pour les hommes (graphique 2).

Graphique 2 : Répartition des contrats signés entre les femmes et les hommes selon l'âge et le niveau de la formation préparée en 2025



Lecture : En 2025, 30% des contrats signés par des hommes le sont par des apprentis âgés de. moins 20 ans
Champ : France Métropolitaine, secteurs privé et public
Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), extraction du 23 mars 2026

3. Une baisse des entrées plus marquée pour les apprentis de moins de 20 ans

L'âge moyen des apprentis est passé de 20,5 ans en 2018 à 21,6 ans en 2025 (stable par rapport à 2024). Toutefois, le fléchissement des entrées en 2025 diffère selon l'âge, avec une diminution plus forte pour les jeunes apprentis de moins de 20 ans. Bien qu'ils ne représentent qu'un quart des entrées en apprentissage en 2025, cette catégorie contribue plus fortement au repli des effectifs, avec une baisse particulièrement marquée chez les 15-17 ans (-6,6%).

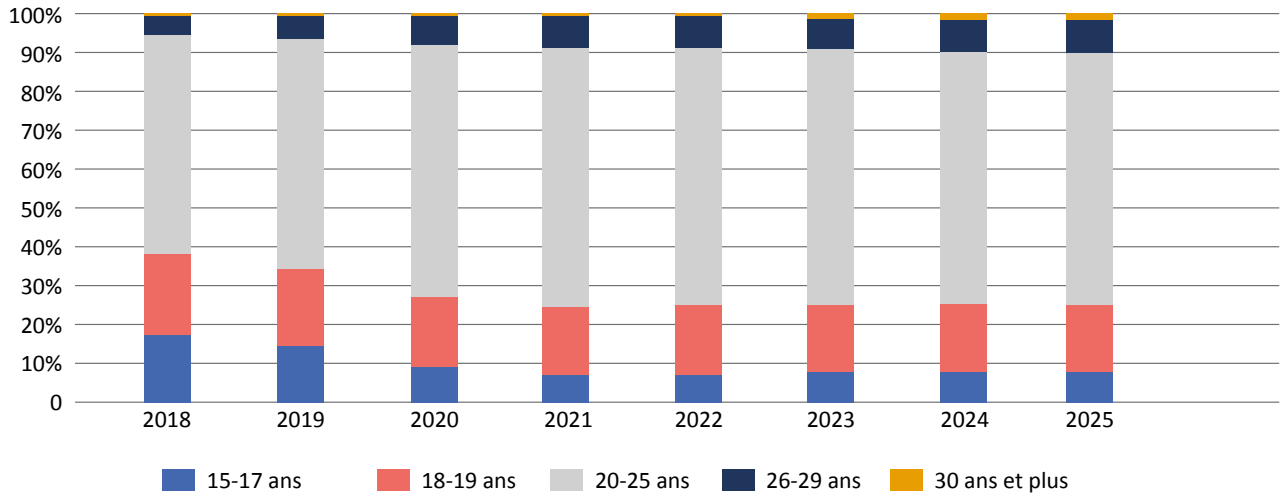
65% des contrats signés en 2025 le sont par un apprenti âgé de 20 à 25 ans. Cette tranche d'âge reste majoritaire dans les entrées et représente la tranche dont la part a le plus augmenté entre 2018 et 2025 (soit +8 points) (graphique 3).

Toutefois, en 2025, cette tranche d'âge subit également une réduction des entrées de 5,6%.

Parmi les tranches les plus âgées, les entrées progressent de 10,6% pour les apprentis âgés de 30 ans et plus, tandis que les entrées fléchissent à un rythme moins soutenu s'agissant des apprentis âgés de 26 à 29 ans (-3,1%).

Les apprentis de 20 ans ou plus restent majoritaires dans les entrées en apprentissage en Île-de-France puisqu'ils représentent 75% des contrats commencés en 2025 contre 57% à l'échelle nationale. Cependant, leur profil varie selon l'âge : comparativement aux apprentis âgés de 20-25 ans, les apprentis de 26 ans ou plus préparent moins souvent une formation de l'enseignement supérieur (75% contre 86%). En corollaire, ils préparent plus souvent une formation de l'enseignement secondaire que leurs homologues âgés de 20-25 ans (25% contre 14%).

Graphique 3 : Répartition des contrats commencés dans l'année par tranche d'âge de l'apprenti au début du contrat, entre 2018 et 2025

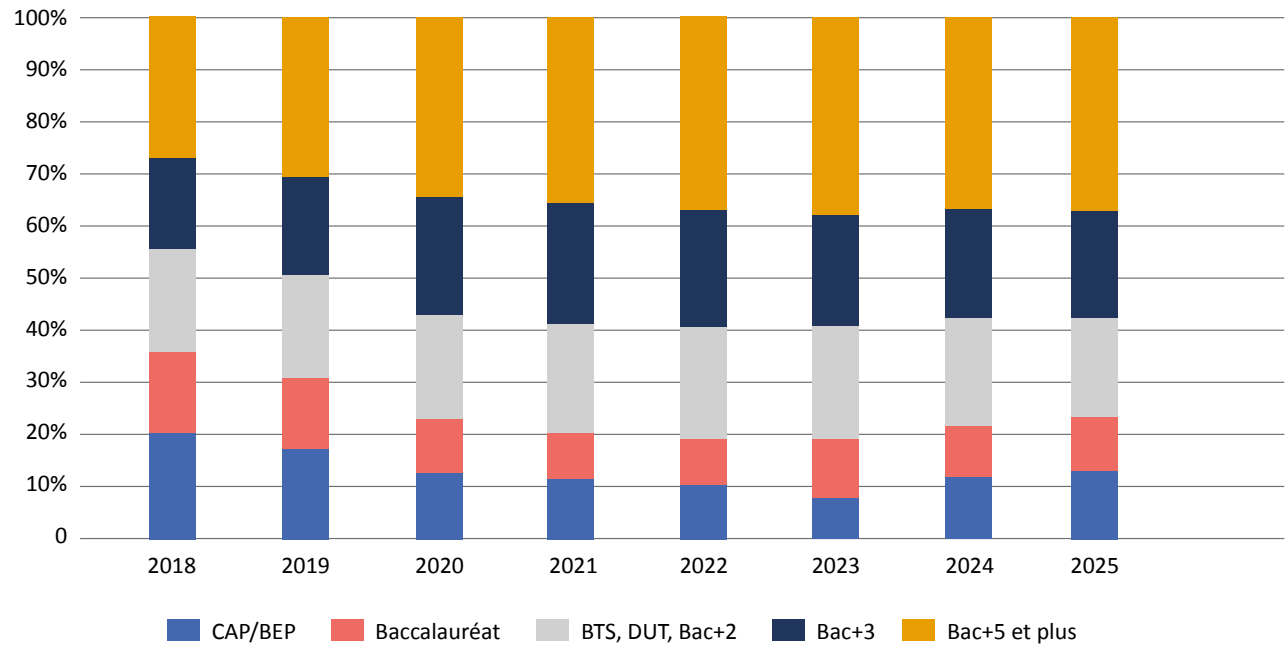


Lecture : En 2025, les apprentis âgés de 20-25 ans représentent 65% des contrats signés.
Champ : France Métropolitaine, secteurs privé et public.
Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), extraction du 23 mars 2026

4. L'essentiel de la baisse des entrées en 2025 concerne les formations préparées dans l'enseignement supérieur

Plus de trois contrats sur quatre (76%) débutés en 2025 visent à préparer une formation de l'enseignement supérieur. Cette part a fortement progressé sur la période récente passant ainsi de 64% en 2018 à 76% en 2025 (soit +12 points), et a concerné majoritairement les diplômes de niveau Bac+5 ans (+10 points). Le fléchissement des entrées en 2025 se concentre exclusivement sur les formations préparant à un diplôme de l'enseignement supérieur. La baisse des entrées s'élève à 8% avec toutefois des dynamiques différentes selon le niveau de diplôme préparé. En effet, ce sont les formations préparant à un diplôme de niveau Bac+2 ans et de niveau Bac+3 ans qui enregistrent les baisses les plus importantes (-11% dans les deux cas).

Graphique 4 : Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de diplôme entre 2018 et 2025



Lecture : En 2025, 24% des contrats signés préparent à une formation de l'enseignement secondaire.
Champ : France Métropolitaine, secteurs privé et public.
Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), extraction du 23 mars 2026

A l'inverse, les entrées dans l'enseignement secondaire progressent en 2025 de 4,3% (+3,8 pour les CAP/BEP et +4,8% pour les formations de niveau BAC). Alors que les formations préparant à un diplôme de l'enseignement secondaire représentent le quart des entrées en apprentissage en 2025, leur part augmente dans les entrées entre 2024 et 2025 (soit +2 points, cf. graphique 4).

Les principales spécialités de formation suivies par les apprentis en Île-de-France sont : « commerce et vente » (25%), « secrétariat, communication et information », (17%), « spécialités plurivalentes des échanges et de gestion » (9%) et « services à la personne (santé social) » (7%).

5. Huit contrats sur dix signés dans le tertiaire

Le secteur tertiaire occupe une place prépondérante dans l'apprentissage en Île-de-France puisqu'en 2025, 85% des apprentis y sont embauchés, contre 9% dans l'industrie[2] et 6% dans la construction. Au niveau national, cette répartition diffère légèrement dans la mesure où 74% des apprentis sont embauchés dans le tertiaire (soit -10 points par rapport à la part francilienne), 13% dans l'industrie, 10% dans la construction.

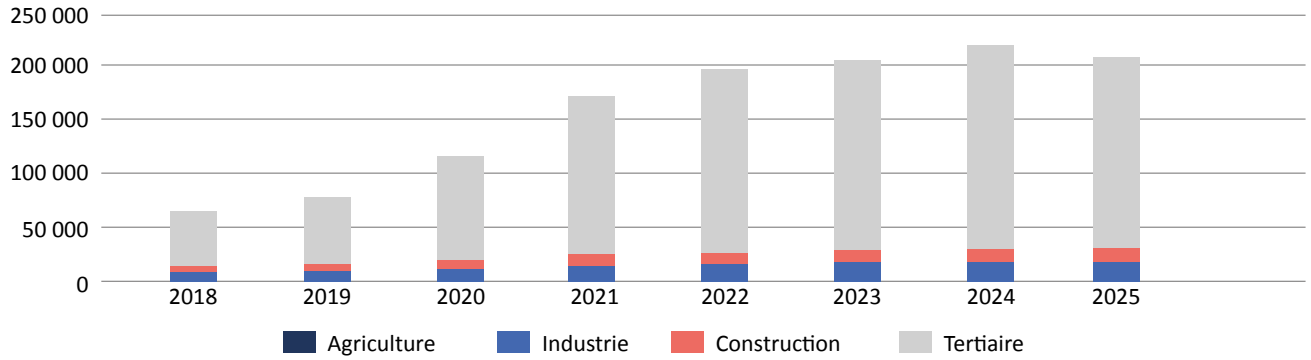
En 2025, la baisse des entrées en apprentissage est très largement supportée par le secteur tertiaire (-6% en un an, soit -11 704 contrats).

Au sein du tertiaire, les secteurs qui accusent les plus fortes diminutions de leurs entrées sont : les activités immobilières (-12% sur un an), les activités spécialisées scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien[3] (-12% sur un an), l'information et la communication (-12% sur un an) et le tertiaire non marchand[4] (-8% sur un an). Ces quatre secteurs représentent 37% des entrées en 2025.

A l'inverse, les entrées dans les secteurs de l'industrie et de la construction restent stables en 2025 (cf. graphique 5).

2 La nomenclature d'activités française (NAF) comptabilise, concernant le secteur industriel et notamment l'industrie alimentaire, les métiers d'artisanat de la boulangerie, de la pâtisserie et les métiers de bouche. A titre indicatif, les métiers d'artisanat de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie représentent 21% des entrées en apprentissage dans l'industrie.
3 Activités juridiques et comptables, architecture, gestion, études de marché, R&D, agences de voyage et de réservation, enquête et sécurité…
4 Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.

Graphique 5 : Contrats d'apprentissage commencés dans l'année par secteur d'activité de l'employeur, entre 2018 et 2025



Lecture : 177 701 des contrats d'apprentissage commencés en 2025 se déroulent dans le secteur tertiaire.
Champ : France Métropolitaine, secteurs privé et public.
Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), extraction du 23 mars 2026

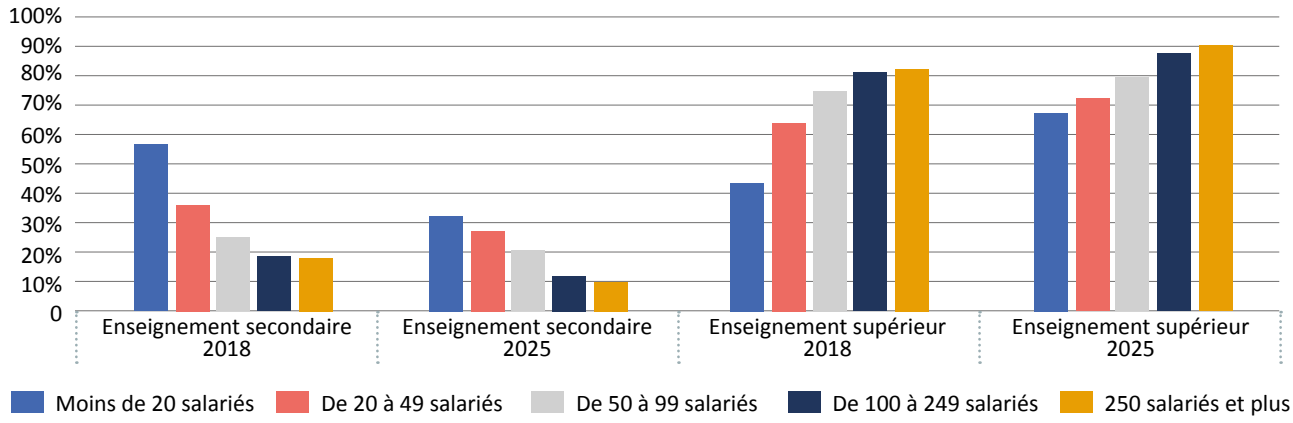
6. Plus de quatre contrats signés sur dix dans les structures de moins de 20 salariés

Depuis 2018, la part des structures de moins 20 salariés a fortement augmenté parmi les contrats signés passant ainsi de 35% à 42% en 2025 soit une augmentation de 8 points, quand dans le même temps la part des entreprises de 250 salariés et plus a baissé dans les entrées de 6 points, pour s'établir à 24% des entrées. Alors que les structures de moins de 20 salariés représentent en 2025 plus de quatre contrats signés sur dix, les entrées diminuent en 2025 au même rythme que l'ensemble des entrées (5,4%), tandis que les entrées dans les structures de plus de 250 salariés n'ont baissé que de 2,8%. En 2025, ce sont donc les entrées dans les petites et moyennes entreprises (PME), entre 20 et 250 salariés, qui fléchissent le plus (-8,3%). Plus précisément, les moyennes structures de 50 à 99 salariés et 100 à 249 salariés enregistrent respectivement une baisse des entrées de l'ordre de 10% et de 8%.

Plus la taille de l'entreprise augmente et plus la part des apprentis préparant une formation de l'enseignement supérieur augmente. Ainsi, neuf contrats signés sur dix le sont dans une structure de 250 salariés et plus (88% dans les structures de 100 à 249 salariés, 79% dans les structures de 50 à 99 salariés et 72% dans les structures de 20 à 49 salariés).

En 2018, les formations du secondaire regroupaient la majorité des apprentis dans les entreprises de moins de 20 salariés (57%) ; en 2025, elles n'en rassemblent plus que 33% (cf. graphique 6).

Graphique 6 : Répartition des contrats signés par taille d'entreprise selon le niveau de diplôme préparé, entre 2018 et 2025



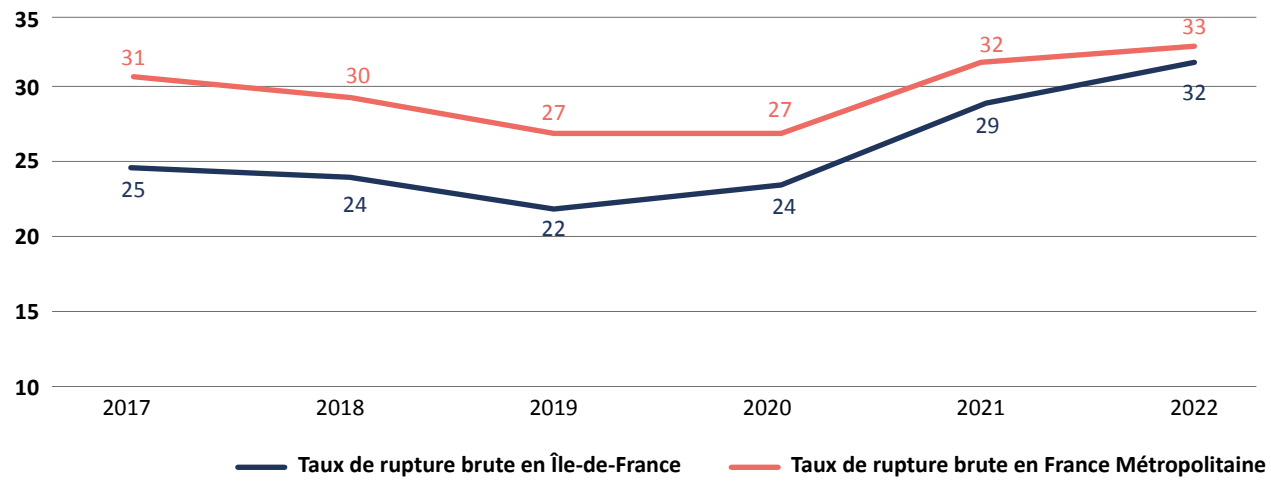
Lecture : En 2025, 67% des contrats signés dans une entreprise de moins de 20 salariés le sont par un apprenti préparant un diplôme de l'enseignement supérieur.
Champ : France Métropolitaine, secteurs privé et public.
Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), extraction du 23 mars 2026

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

Lors de la signature du contrat d'apprentissage, l'apprenti et l'employeur conviennent d'une date de fin. Les ruptures intervenant avant le terme convenu peuvent se produire à différents moments du contrat, pour diverses raisons, parfois à l'initiative de l'apprenti ou de l'employeur, parfois d'un commun accord. La loi Avenir professionnel a assoupli les règles en matière de ruptures, puisque dorénavant l'apprenti ou l'employeur peuvent rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage au cours d'une période probatoire définie comme les 45 premiers jours travaillés dans le cadre de la formation pratique chez l'employeur.

Après une baisse du taux de rupture en Île-de-France entre 2017 et 2019 (-3 points), celui-ci augmente de manière continue à partir de 2020 pour atteindre 32% en 2022. Le taux de rupture augmente également au niveau national pour atteindre 33% en 2022. Alors que l'écart du taux de rupture entre l'Île-de-France et la France métropolitaine était de six points en 2017, celui-ci n'est plus que d'un point en 2022 (cf. **graphique 7**).

Graphique 7 : Evolution du taux de rupture des contrats d'apprentissage en Île-de-France et en France Métropolitaine entre 2017 et 2022 (en%)



Lecture : En 2022, 32% des contrats démarrés dans l'année sont rompus en Île-de-France.
Champ : France Métropolitaine, secteurs privé et public.
Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), extraction du 23 mars 2026

L'augmentation du taux de rupture à partir de 2019 est majoritairement portée par les apprentis préparant une formation de l'enseignement supérieur. En effet, le taux de rupture des apprentis préparant une formation d'un niveau Bac+2 ans (BTS, DUT et Bac+2 ans) croît de 18 points entre 2019 et 2022, de 14 points pour les apprentis préparant une formation de niveau Bac+3 ans et de 12 points pour les formations de niveau Bac+5 ans. Cette croissance est moindre s'agissant des niveaux CAP/BEP et baccalauréat dont les taux augmentent respectivement de 7 points et de 5 points.

Le taux de rupture calculé selon les caractéristiques individuelles montre que les femmes, les primo-entrants ou ayant signé un nouveau contrat à la suite d'un précédent contrat rompu, préparant un diplôme de niveau infra-bac ou Bac +2, habitant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) et ayant signés un contrat long rompent plus fréquemment leur contrat d'apprentissage.

Plus précisément, parmi les contrats signés par les femmes en 2022, 31% ont été rompus. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » afin de déterminer les caractéristiques individuelles qui mènent à une rupture du contrat d'apprentissage montre que la probabilité de rompre le contrat est plus forte chez les femmes que chez les hommes (+ 4 points).

Les contrats dont la formation préparent à un diplôme de niveau Bac+3 ans ou plus ont un taux de rupture nettement inférieur à celui des contrats dont la formation préparent à un niveau infra-bac (respectivement 25% contre 42%). Ce sont les contrats préparant à une formation de niveau Bac+2 ans qui enregistrent les taux de rupture les plus importants avec 45% de contrats rompus.
A caractéristiques individuelles équivalentes, le fait de préparer un diplôme de niveau Bac+ 5 ans diminuent de 12 points la probabilité de rompre son contrat comparativement à une formation de niveau CAP/BEP.

Habiter dans un quartier prioritaire de la politique de la ville conduit plus fréquemment à rompre son contrat. En effet, 37% des contrats signés en 2022 par des apprentis habitant dans un QPV sont rompus contre 32% pour des apprentis non résidents d'un QPV. Appartenir à un QPV augmente la probabilité de rompre son contrat de 4 points par rapport à leurs homologues ne résidant pas en QPV.

La durée des contrats est un autre facteur jouant un rôle sur le fait de rompre ou non son contrat. D'une part, les contrats longs (30 mois et plus) sont plus sujets à la rupture, avec un contrat sur deux arrêtés, contre seulement 18% pour les contrats courts (moins de 9 mois). La signature d'un contrat court (moins de 9 mois) diminue la probabilité de rompre son contrat de 19 points alors que dans le même temps signer un contrat long (30 mois et plus) augmente la probabilité de rompre son contrat de 10 points.

Les primo-entrants (premier contrat d'apprentissage) ainsi que les apprentis signant un nouveau contrat dont le précédent a été rompu présentent les taux de rupture les plus élevés avec respectivement 33% et 34%. Signer un nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu influence positivement la probabilité de rompre son contrat (+ 6 points).

Si on s'intéresse aux effets des caractéristiques de l'entreprise comme sa taille, on constate que plus la taille de l'entreprise augmente et moins les ruptures sont fréquentes. Seuls 17% des contrats démarrés dans une entreprise de 250 salariés ou plus sont rompus contre 40% dans les entreprises de moins de 20 salariés. Démarrer son apprentissage dans une entreprise de moins de 20 salariés induit une probabilité plus importante d'arrêter son contrat (+21 points).

Les secteurs d'activité qui présentent les taux de rupture les plus élevés sont « l'hébergement et la restauration » (48%), le « commerce » (40%), les « activités immobilières » (40%) et « l'agriculture, sylviculture et pêche » (39%). Ces secteurs d'activité jouent un rôle majeur concernant la probabilité de rompre son contrat dans la mesure où signer un contrat dans les secteurs de « l'hébergement et la restauration » (48%), du « commerce » (40%) et des « activités immobilières » augmente la probabilité de rompre son contrat de respectivement 14 points, 9 points et 8 points (cf. **tableau 1**).

Tableau 1 : Taux de rupture selon les caractéristiques des contrats commencés en 2022 en Île-de-France et effets des caractéristiques individuelles sur la probabilité de rompre le contrat d'apprentissage

	FRÉQUENCES	MODÈLE LOGIT : ÉCART DE POINTS À LA RÉFÉRENCE
Probabilités de référence		76%
Genre		
Homme	30,9%	*Référence*
Femme	33,4%	4,2***
Niveau de la formation préparée		
CAP/BEP	42,4%	*Référence*
Baccalauréat	38,6%	-7,7***
BTS, DUT, Bac+2 ans	45,0%	-6,1***
Bac+3 ans	24,7%	-9,6***
Bac+5 ans et plus	24,9%	-12,1***
Quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)		
Non QPV	31,6%	*Référence*
QPV	36,7%	3,7***
Durée de contrat		
Moins de 9 mois	18,3%	-18,5***
De 9 à 17 mois	19,1%	-16,1***
De 18 à 29 mois	45,6%	*Référence*
30 mois ou plus	49,7%	10,1***
Type de contrat		
Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti	33,2%	*Référence*
Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès du même employeur	22,6%	-6,4***
Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur	29,8%	2,1***
Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu	34,5%	5,6***
Taille de l'entreprise		
Moins de 20 salariés	40,5	21,4***
De 20 à 49 salariés	32,2	14,3***
De 50 à 99 salariés	27,8	10,6***
De 100 à 249 salariés	22,8	6,2***
250 salariés et plus	16,6	*Référence*
Secteur d'activité de l'entreprise		
Activités financières et d'assurance	20,5%	*Référence*
Activités immobilières	40,3%	7,5***
Activités spécialisées, scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien	30,1%	5,2***
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	30,7%	4,7***
Agriculture, sylviculture et pêche	38,8%	-1,6ns
Autres activités de services	36,4%	3,3***
Commerce	40,0%	8,9***
Construction	31,8%	-1,6**
Hébergement et restauration	48,2%	14,1***
Industrie	25,8%	-0,6ns
Information et communication	25,9%	2,1***
Transports et entreposage	23,4%	3,4***
TOTAL	32,0%	

Note de lecture : « toutes choses égales par ailleurs », les femmes ont une probabilité plus forte de rompre leur contrat d'apprentissage soit +4,2 points par rapport à l'individu de référence les hommes. L'individu de « référence » est celui qui vérifie toutes les modalités de référence c'est-à-dire : être un homme, avoir un CAP/BEP, habiter en dehors d'un QPV, signer un contrat d'une durée de 18 à 29 mois, signer un premier contrat d'apprentissage dans une entreprise de 250 salariés et plus, dnas le secteur des activités financières et d'assurance. Les modalités de référence correspondent ici pour chacune des variables mobilisées à la classe modale (modalité la plus représentée dans l'échantillon).

***, **, *, . , : Coefficients significatifs à 0,1%, 1%, 5%, 10% ; ns = non significatif.

Champ : France Métropolitaine, secteurs privé et public.

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), extraction du 23 mars 2026

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

	2023	2024	2025
Sexe			
Femme	51%	51%	50%
Homme	49%	49%	50%
Âge au début du contrat			
15-17 ans	8%	8%	8%
18-19 ans	17%	17%	17%
20-25 ans	66%	65%	65%
26-29 ans	8%	8%	8%
30 ans et plus	1%	1%	2%
Niveau de formation à l'entrée			
Aucun diplôme	9%	10%	11%
CAP/BEP	4%	5%	5%
Baccalauréat	35%	35%	35%
BTS, DUT, Bac+ 2	15%	14%	13%
Bac+3	31%	31%	30%
Bac+5 et plus	5%	6%	6%
Indéterminé	1%	0%	1%
Reconnaissance Travailleurs Handicapés			
Non bénéficiaire	98,40%	99,00%	98,60%
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé	1,00%	1,00%	1,40%
Non renseigné	0,60%	0,00%	0,00%
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville			
Périmètre à partir de 2015			
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville	12%	12%	
Non résident	87%	86%	
Non renseigné	0%	2%	
Périmètre à partir de 2024			
Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville	13%	13%	
Non résident	86%	85%	
Non renseigné	0%	2%	
Niveau de formation préparée			
CAP/BEP	11%	12%	13%
Baccalauréat	8%	10%	11%
BTS, DUT, Bac+2	21%	21%	19%
Bac+3	22%	21%	19%
Bac+5 et plus	38%	37%	37%
Durée prévue du contrat			
Moyenne (en mois)	18,1	17,9	17,7
Moins de 9 mois	2%	3%	3%
9 à 17 mois	49%	50%	52%
18 à 29 mois	44%	42%	41%
30 mois ou plus	5%	5%	4%
Durée effective moyenne du contrat (en mois)	13,6	13,6	13,6
Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti	58%	56%	54%
Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès du même employeur	9%	10%	11%
Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur	12%	13%	14%
Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu	21%	22%	22%

	2023	2024	2025
Secteur d'activité de l'établissement d'exécution du contrat			
Activités financières et d'assurance	7%	7%	7%
Activités immobilières	3%	2%	2%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	21%	20%	19%
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	9%	9%	9%
Agriculture, sylviculture et pêche	0%	0%	0%
Autres activités de services	7%	7%	7%
Commerce	19%	20%	20%
Construction	6%	6%	6%
Hébergement et restauration	7%	7%	9%
Industrie	9%	8%	9%
Information et communication	9%	8%	7%
Transports et entreposage	4%	4%	4%
Nombre de salariés de l'entreprise			
250 salariés et plus	24%	23%	24%
De 100 à 249 salariés	10%	9%	9%
De 20 à 49 salariés	14%	13%	13%
De 50 à 99 salariés	9%	8%	8%
Moins de 20 salariés	41%	42%	42%
Non renseigné	3%	4%	4%
Nombre de contrats par Département			
Paris	35%	34%	33%
Seine-et-Marne	7%	7%	7%
Yvelines	8%	8%	8%
Essonne	7%	7%	7%
Hauts-de-Seine	20%	20%	20%
Seine-Saint-Denis	9%	10%	10%
Val-de-Marne	8%	8%	8%
Val-d'Oise	6%	6%	6%
Île-de-France	24%	25%	25%

Calcul des taux de rupture des contrats d'apprentissage

Les taux de rupture des contrats d'apprentissage sont calculés à partir du Système d'Information sur l'Apprentissage de la Dares (SIA Dares) permettant ainsi le suivi des contrats. Les données sont issues du système d'information de gestion Ari@ne (de 2013 à 2019) et du système de dépôt des contrats d'apprentissage, Deca (depuis 2020), alimenté par les Opérateurs de compétences (OPCO) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). La Déclaration Sociale Nominative (DSN) est également mobilisée pour détecter les ruptures de contrats, notamment pour pallier les délais et les défauts de remontée dans Ari@ne et Deca.

Au moment de la signature d'un contrat d'apprentissage, des dates de début et de fin d'exécution sont définies. L'employeur et/ou l'apprenti peuvent rompre le contrat avant le terme convenu lors de la signature sous certaines conditions. Les ruptures intervenant dans les deux derniers mois du contrat ne sont pas prises en compte. Cette restriction permet d'exclure en partie les ruptures intervenant après l'obtention de la certification préparée (pour une part significative de contrats avec une date de fin prévue en août, la formation théorique s'achève en juin, soit deux mois plus tôt).

Les statistiques sur les taux de rupture sont calculées à partir d'une extraction du SIA Dares au 23 mars 2026. L'extraction permet de calculer la part des contrats rompus démarrés en 2022. Le taux de rupture brute comptabilise les ruptures survenues sur l'ensemble de la durée prévue des contrats. Il 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.

Le taux de rupture nette comptabilise les ruptures survenues sur l'ensemble de la durée prévue des contrats, à l'exclusion des deux mois qui précèdent le terme prévu à la signature du contrat, sans retour en apprentissage au cours des six premiers mois après la rupture.

Pour en savoir plus

- **Institut Paris Région** (2024), « Rupture des contrats d'apprentissage en Île-de-France, mesurer, qualifier et prévenir », *Rapport complet*, septembre.
- **Fauchon A**. (2024), « Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? », *Dares Analyses* n° 63, octobre
- **Diby S,** « L'apprentissage en Ile-de-France en 2023 », *Synthèse Thématique*, n°110, janvier 2025.

Directeur de la publication : Fabrice Masi
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
32 rue Jean Jaurest - 93200 Saint-Denis
Tél. 01 70 96 13 00