



Par l'Observatoire de l'alternance – avril 2024

LE TABLEAU DE BORD DE L'ALTERNANCE EN FRANCE

Comment se porte l'alternance
au regard de l'éducation et de l'emploi ?

FONDATION
THE ADECCO GROUP
Sous l'égide de la Fondation de France



walt.
LA VOIX DE L'ALTERNANCE

PRÉSENTATION

L'Observatoire de l'alternance a pour objectif d'apporter des éclairages et d'être force de propositions pour encourager le développement de ce dispositif.

Longtemps dévalorisée, l'alternance est aujourd'hui reconnue comme une des voies majeures d'accès aux diplômes et titres et à l'emploi.

L'objectif de ce tableau de bord est d'avoir une vision globale de l'alternance par rapport au système éducatif et à l'emploi.



En résumé

1- Un dispositif qui arriverait à maturité

Pour la première fois depuis la réforme de 2018, l'apprentissage se tasse (+1,9 % à 852 000 entrées).

Autre signe d'une maturité possible du dispositif, il est devenu un choix à part entière pour les jeunes, cette voie étant celle souhaitée par près de 4 apprentis sur 5.

Les sortants témoignent d'ailleurs d'une satisfaction supérieure à leurs homologues de la voie scolaire.

2- Une rapide insertion dans l'emploi durable

Son efficacité en termes d'insertion à court terme dans l'emploi durable n'y est sans doute pas étrangère : les apprentis sont 60 % à être en CDI six mois après leur sortie (contre 39 % pour les jeunes issus de la voie scolaire).

L'effet est d'ailleurs plus net dans le secondaire et dans le cas de jeunes venant de familles moins favorisées.

Des disparités demeurent toutefois entre filles et garçons compte tenu notamment de leurs filières de prédilection (production vs services).

En résumé

3- Des ruptures contenues

Le taux de rupture n'a pas explosé avec l'accroissement du volume d'apprentis.

Néanmoins, une certaine vigilance s'impose dans la mesure où les ruptures dans les trois premiers mois augmentent régulièrement depuis 2020.

4- Un contrat de professionnalisation complémentaire

Tandis que l'apprentissage s'envolait, les nombre de contrats de professionnalisation chutait (-47 % par rapport à 2019). La typologie des bénéficiaires quant à elle évolue : les plus de 26 ans deviennent majoritaires.

5- Quelle évolution demain ?

La population jeune stagnant, seule une volonté conjointe de l'État, des établissements et des entreprises semblent en mesure de poursuivre l'implantation de l'alternance dans le paysage économique.



Qui sont les jeunes alternants ?

1. Les profils de la génération 15-29 ans en France
2. 3 personae selon leur situation
3. Les contrats d'apprentissage portent l'alternance depuis 2018
4. Alternance et emploi des jeunes : des liens étroits
5. Conclusion



Les contrats d'apprentissage en France vs éducation et emploi

1. Les entrées + les stocks en 2022
2. L'évolution de l'apprentissage depuis 2019
3. Focus sur les CAP
4. Les apprentis dans le supérieur
5. Les entreprises et les secteurs
6. L'insertion des apprentis sur le marché du travail
7. Conclusion



Les contrats de professionnalisation en France vs éducation et emploi

1. Ses caractéristiques, effectifs et évolution
2. Les entreprises et les secteurs
3. Conclusion



LES JEUNES ALTERNANTS

par rapport
à l'emploi et l'éducation ?

1- Les profils de la génération 15-29 ans en France

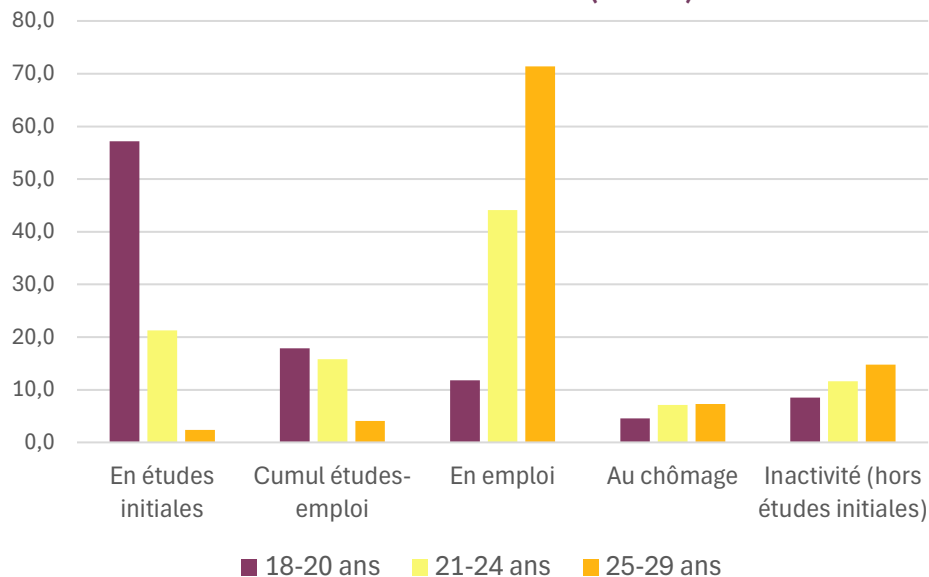
Les jeunes de 15 à 29 ans représentent
17,6 % de la population française en 2024.

Cette part devrait croître jusqu'en 2030 (jusqu'à 17,9 %) puis décliner les décennies suivantes (selon les projections démographiques de l'Insee).

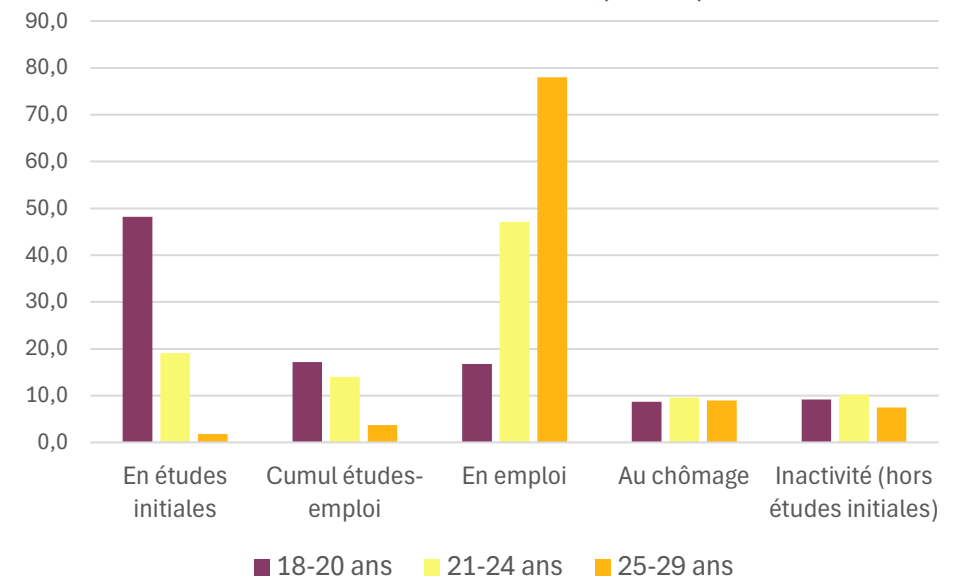
En 2022* :

- 48,6 % sont en emploi,
- 6,7 % sont au chômage,
- **6,7 % sont en alternance (3,8 % en 2010),**
- 47,3 % sont encore scolarisés (41 % en 2010),
- 11,6 % sont en situation NEET.

Situation des femmes de 18 à 29 ans vis-à-vis de l'activité (2022)



Situation des hommes de 18 à 29 ans vis-à-vis de l'activité (2022)



Sources : INSEE, données Emploi, Marché du travail 2022 et Bilan Emploi Formation. Repères et références statistiques 2023, DEPP. Projections démographiques INSEE

(*) Le total dépasse 100 %, car il est possible de cumuler études et emploi ou chômage

2- Une structure de l'emploi et des profils différents selon la situation

En 2023, les profils des contrats de professionnalisation connaissent une évolution tendant à les rapprocher des profils en emploi, alors que les profils des apprentis sont plus proches des « scolaires ».

EN APPRENTISSAGE



54,7 % sont des hommes
50,4 % ont entre 20 et 25 ans



Près d'1 sur 2 est employé dans une entreprise de moins de 10 salariés (44,7 %)



Plus de 6 sur 10 préparent un diplôme de niveau 5 à 8 (61,4 %)



Près d'1 sur 2 était en scolarité (46,8 %)

EN PROFESSIONNALISATION



52 % sont des hommes
53,4 % ont 26 ans ou plus*



Plus de 4 sur 10 sont employés dans une entreprise de 250 salariés et plus (44 %)



Plus d'1 sur 4 prépare un diplôme de niveau 5 à 8 (26,5 %)
20,3 % préparent un CQP



Près d'1 sur 2 était demandeur d'emploi (49 %)

EN EMPLOI



51,2 % sont des hommes
60 % ont entre 25 et 49 ans



Plus d'1 sur 2 (52,7 %) est employé dans une entreprise de 250 salariés et plus



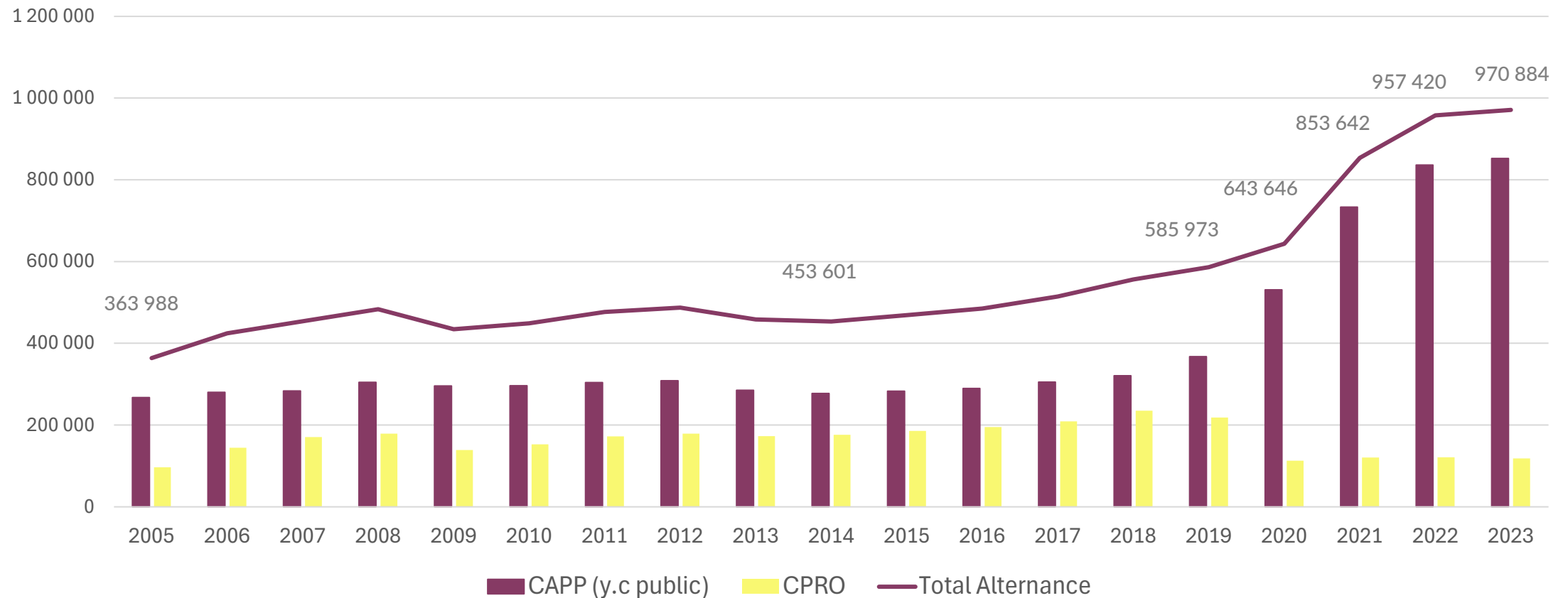
82,7 % travaillent à temps complet



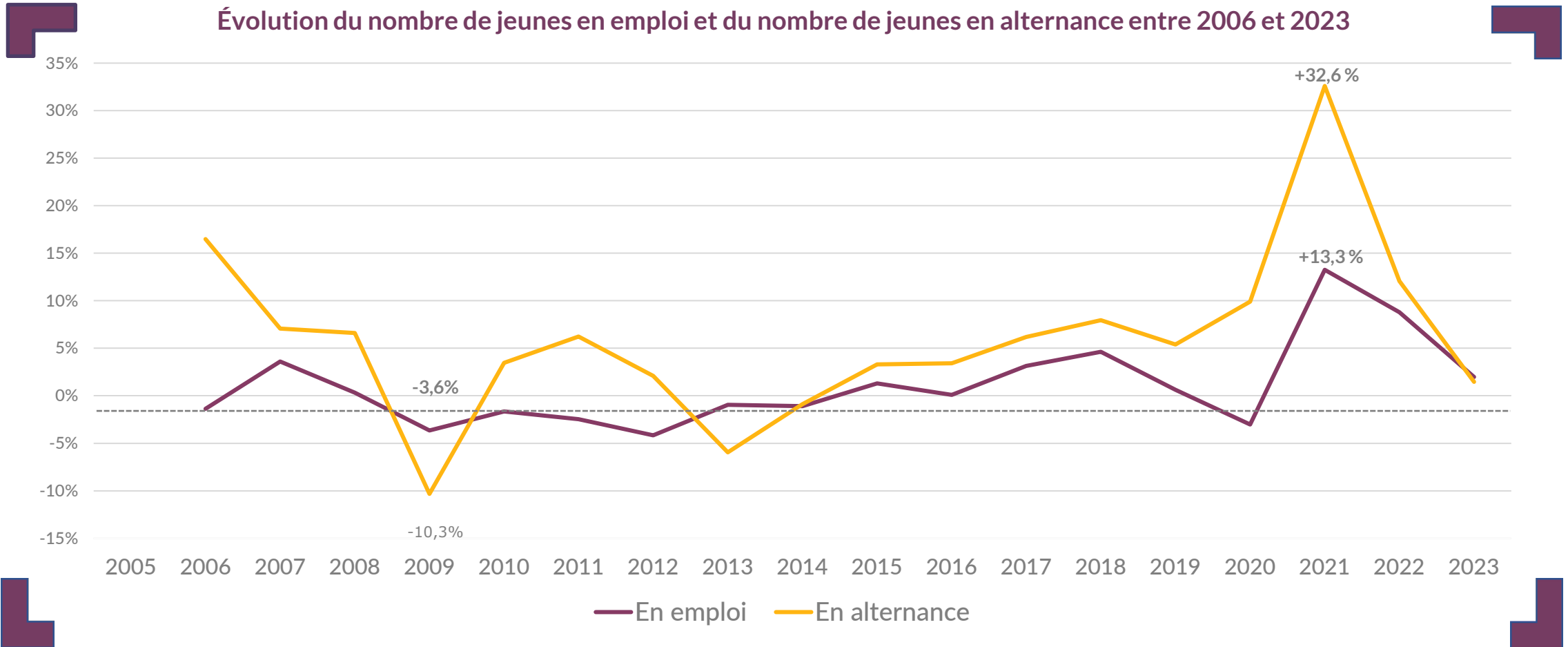
72,4 % sont en CDI

3- La progression des contrats d'apprentissage arrive à un palier en 2023

Évolution du nombre d'individus en alternance



4- Alternance et taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) : des liens étroits





CONCLUSION

L'alternance est aujourd'hui bien installée dans le paysage de l'emploi et de la formation. Les deux types de contrats (apprentissage et professionnalisation) trouvent chacun leur public.

Si près de 7 % des 15-29 ans sont en alternance (4 % en 2010), la progression des effectifs se tasse en 2023 : stagnation démographique, reflux de l'offre de postes, maturité de l'offre de formation... les raisons peuvent être multiples.

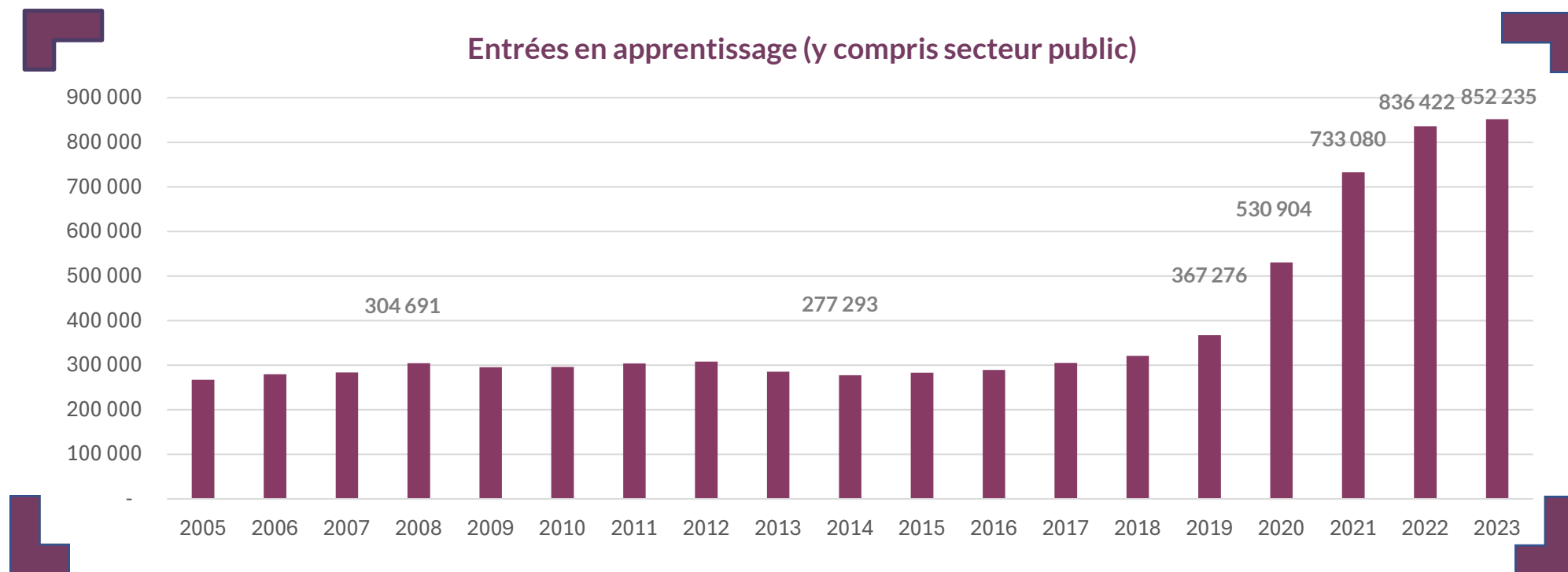


LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE
EN FRANCE :
le rapport
à l'éducation et l'emploi

1- Les entrées en apprentissage : 2023, la fin du boom de l'apprentissage ?

852 235

(+1,9 % par rapport à 2022)
(nombre de contrats commencés - Flux)

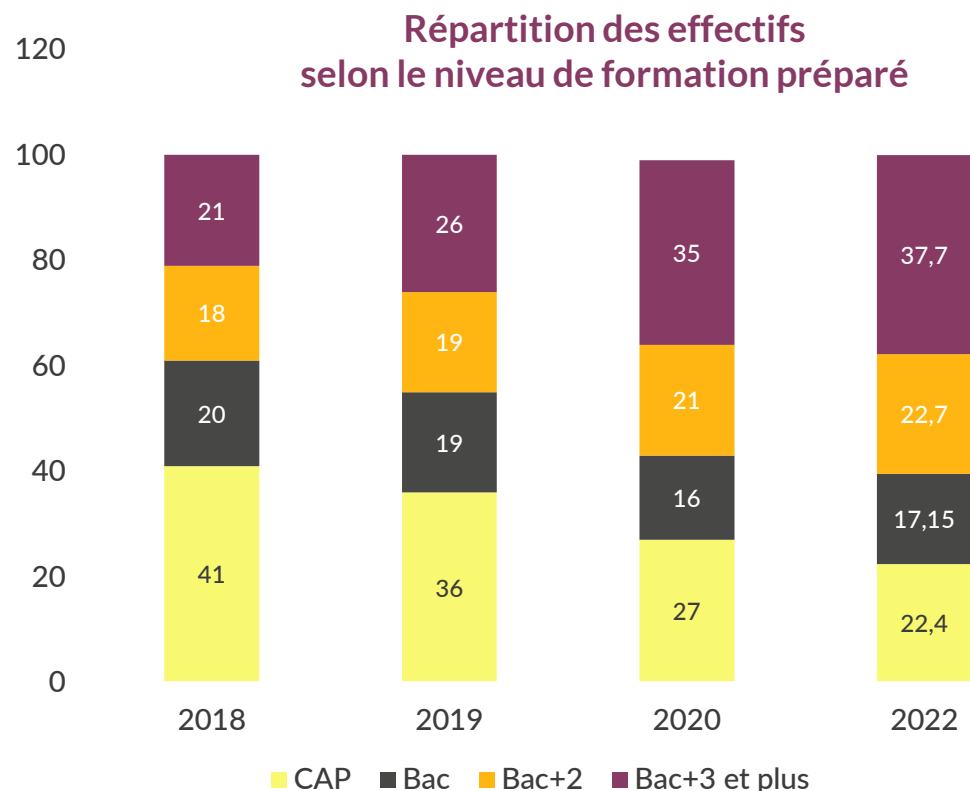


1- Les contrats en stock en 2023

1 020 015

(nombre de contrats « en stock »)

Prochaine mise à jour à l'été 2024.



En détails, sur les 20 dernières années

Diplôme	2000		2010		2020		2022	
CAP-BEP	245 333	67 %	191 857	45 %	182 068	29 %	213 835	22 %
Bac-Bac pro	69 355	19 %	123 018	29 %	124 236	20 %	163 494	17 %
BTS-DUT	35 553	10 %	62 074	15 %	135 540	22 %	216 089	23 %
Licence, master, école sup	15 633	4 %	49 331	12 %	187 791	30 %	360 172	38 %
Total	365 874	100	426 280	100	629 635	100	953 590	100



Bon à savoir :

Les entrées en apprentissage représentent les personnes ayant signé un contrat d'apprentissage en 2022.

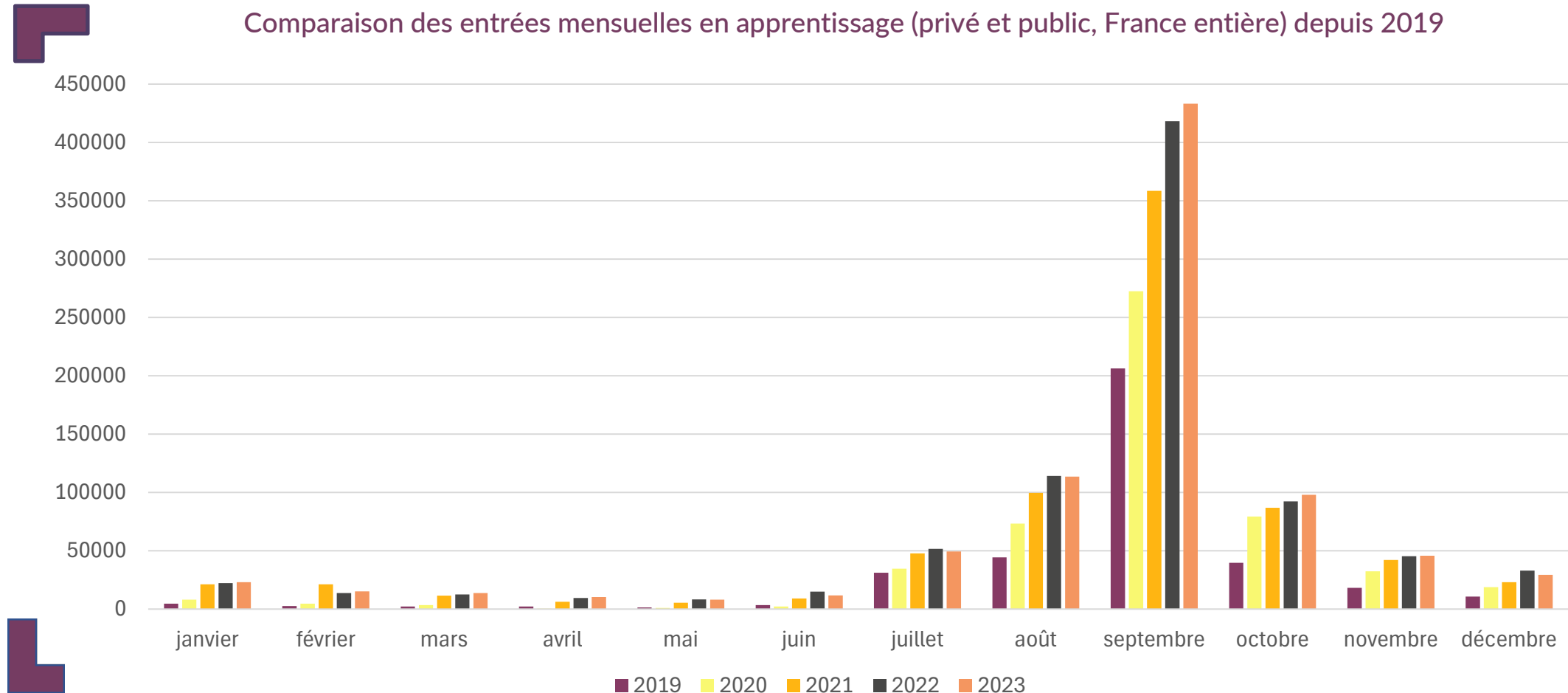
Les « stocks » sont les personnes en contrat d'apprentissage en 2022.

Exemple : une personne peut avoir signé un contrat en 2021, et être encore en apprentissage en 2022 (entrée en 2021, stock en 2022).

Il s'agirait de clarifier les objectifs et les données communiqués par le gouvernement : parle-t-on « en stock » ou en entrées dans l'année ?

En effet, alors que le million d'entrées est visé, des communications font état du million dépassé alors qu'il s'agit en réalité non d'entrées mais de contrats « en stock ».

2- La réforme de 2018 n'a pas fait évoluer la saisonnalité de l'apprentissage





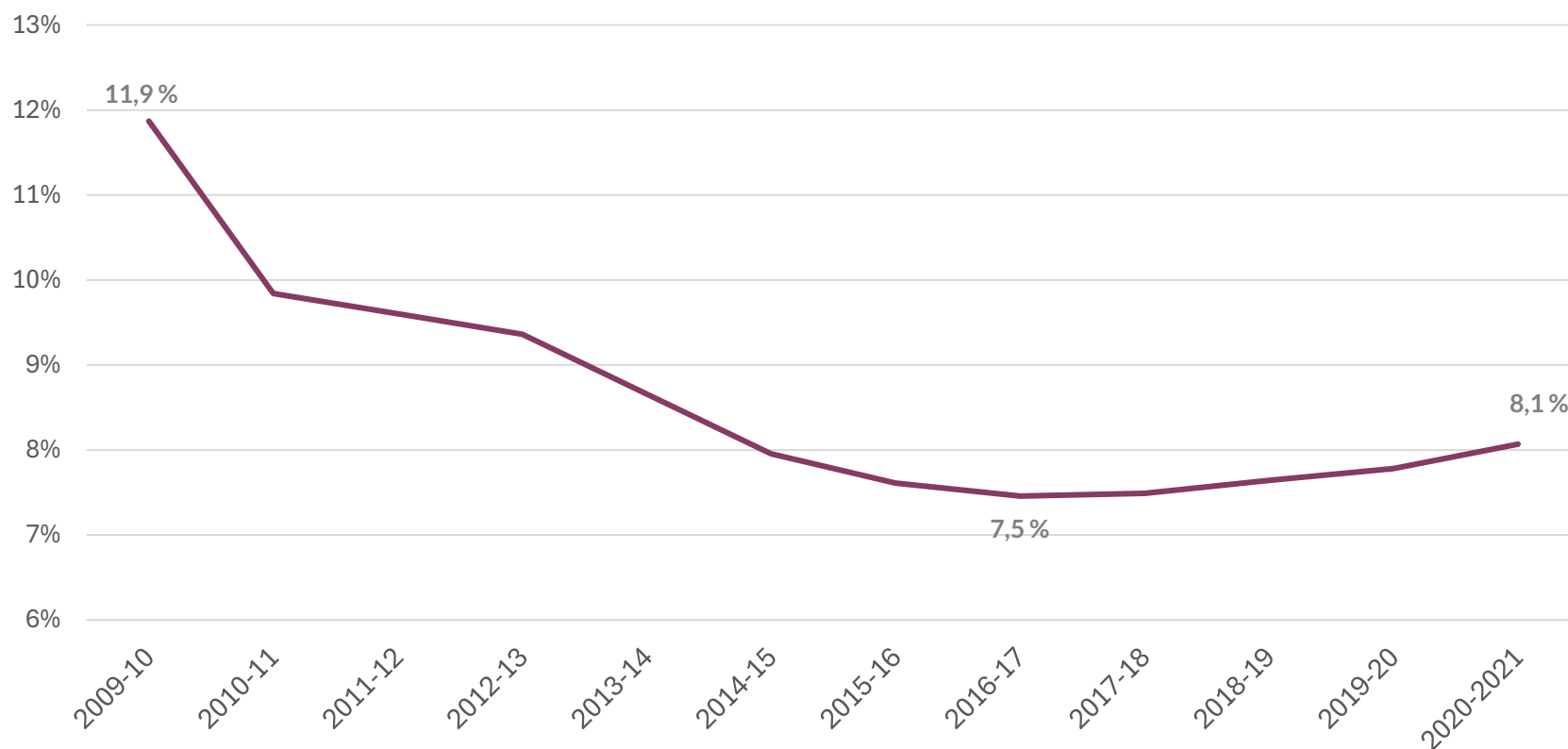
CONCLUSION 1

Après une hausse inédite (+165 % depuis 2018), l'année 2023 marque un net ralentissement des entrées en apprentissage : +1,9 % (contre +14 % et +39 % pour 2022 et 2021).

Si la saisonnalité n'a pas évolué, les entrées mensuelles ont été inférieures à leur niveau de 2022 sur cinq des douze mois de l'année.

3- Focus sur les CAP : le taux d'apprentis remonte depuis 2016

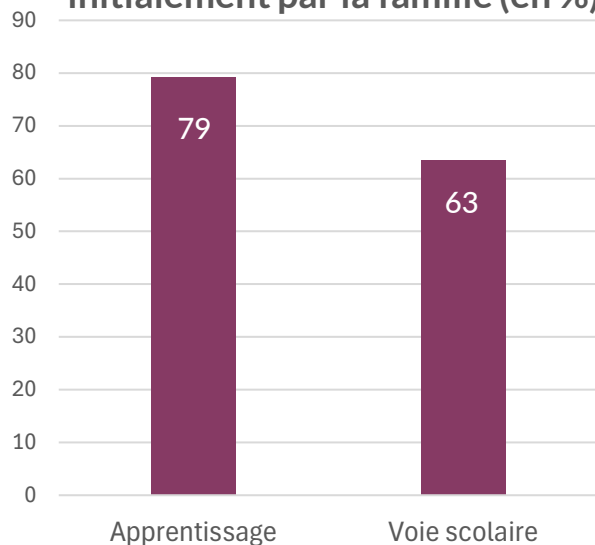
Évolution de la proportion d'élèves en CAP
par rapport aux effectifs lycéens (2010-2021)



★
+ 45 000 apprentis
en CAP en 2021
par rapport à 2016
(+ 28,2 %)

3bis - CAP en apprentissage ou par la voie scolaire ?

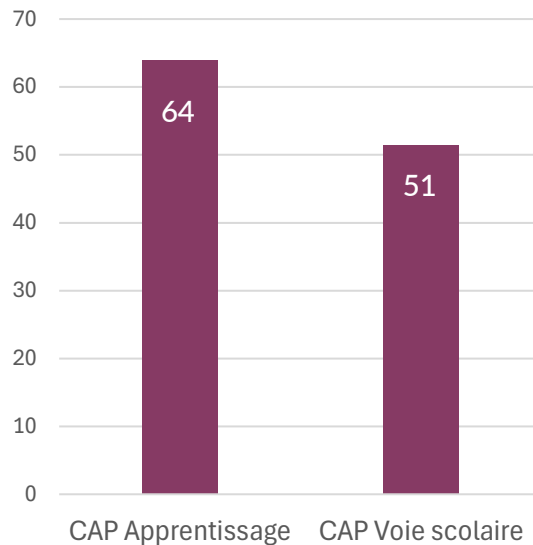
La voie suivie est celle souhaitée initialement par la famille (en %)



Dès le CAP, l'apprentissage est une voie choisie par les familles.

Seules 36 % des familles des apprentis avaient également envisagé la voie scolaire.

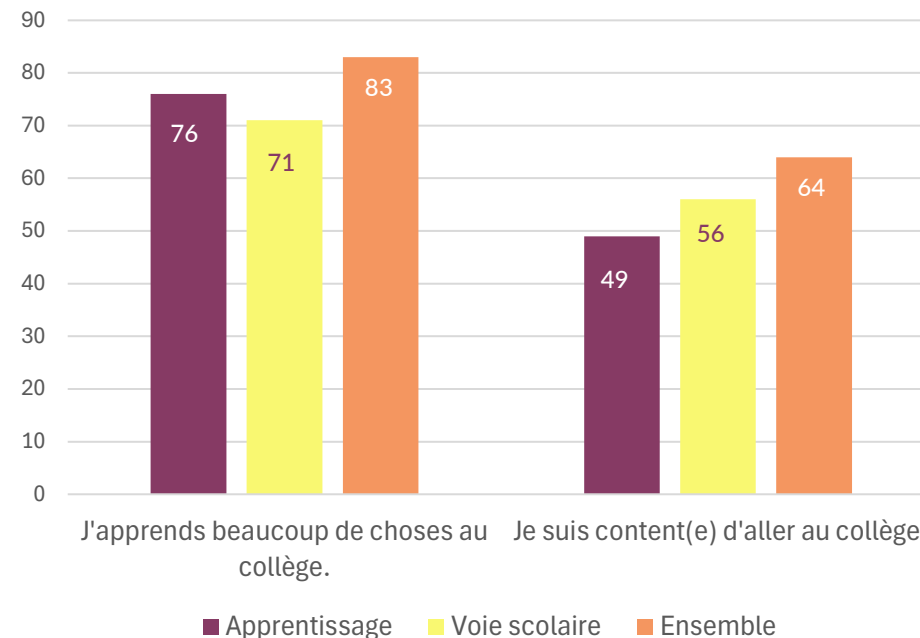
Aucun redoublement (en %)



Les apprentis présentent des difficultés moindres à l'école.

À l'entrée en sixième, 62 % des futurs apprentis se situaient dans le dernier quart de leur classe en termes de niveau contre 79 % des futurs CAP en voie scolaire.

Satisfaction au collège (en %)



Tout en reconnaissant l'intérêt de leur formation, les apprentis expriment moins d'envie que les CAP en voie professionnelle et que l'ensemble des élèves au sortir de troisième.



CONCLUSION 2

L'apprentissage dans le secondaire connaît un regain d'intérêt dès 2016.

Ce choix s'affirme comme volontaire pour les familles, dont le niveau social est plus favorisé que celles dont les enfants optent pour la voie scolaire, mais également pour les élèves eux-mêmes, motivés par une moindre appétence pour le système scolaire.

4- Une croissance du nombre d'étudiants portée par la croissance des apprentis dans le supérieur

Prochaine mise à jour à l'été 2024.

Depuis 2010, les apprentis dans le supérieur ont augmenté (en valeur absolue) de plus de 464 000.

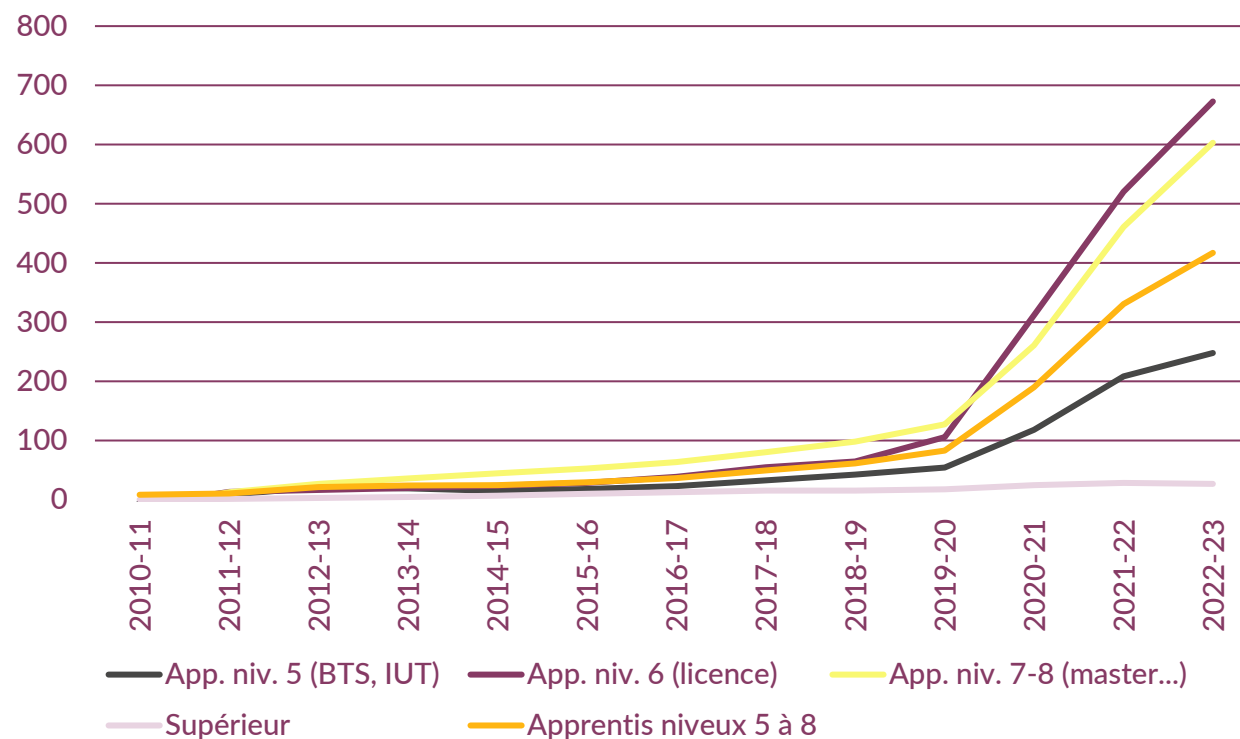
Pour les niveaux 5 à 8, la hausse constatée depuis 2010 est de 417 % (672% pour le seul niveau 6).

Sur la même période, les effectifs dans le supérieur ont augmenté de 26,6 % (+616 300 en valeur absolue).

Au 31 décembre 2022, les apprentis de niveau 5 à 8 sont plus de 576 000.

La proportion d'apprentis dans le supérieur est passée de 4,8 % en 2010 à 19,6 % en 2022.

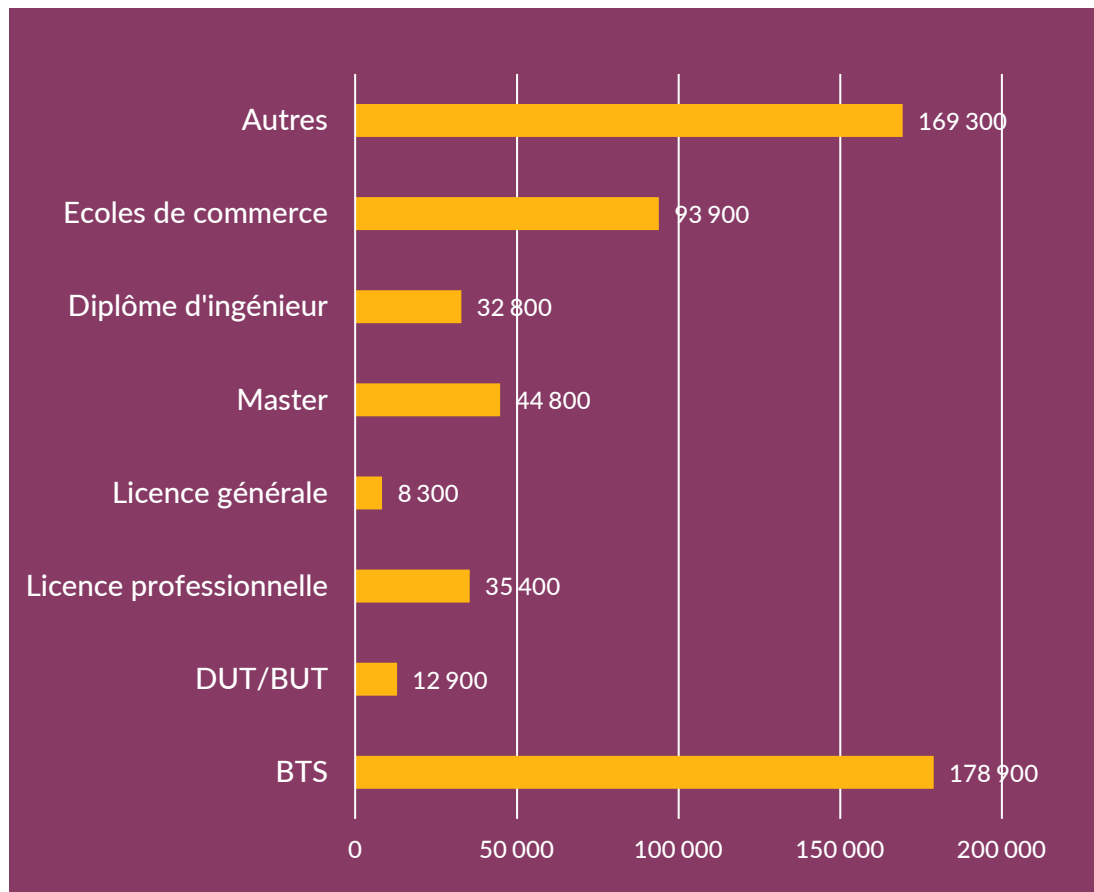
Evolution comparée des hausses depuis 2010 des effectifs dans le supérieur et des apprentis dans le supérieur



La hausse est continue pour l'apprentissage niveau post-bac depuis 2014 avec une explosion à partir de 2018.

4- Les apprentis dans le supérieur : en progrès dans toutes les filières

Prochaine mise à jour à l'été 2024.



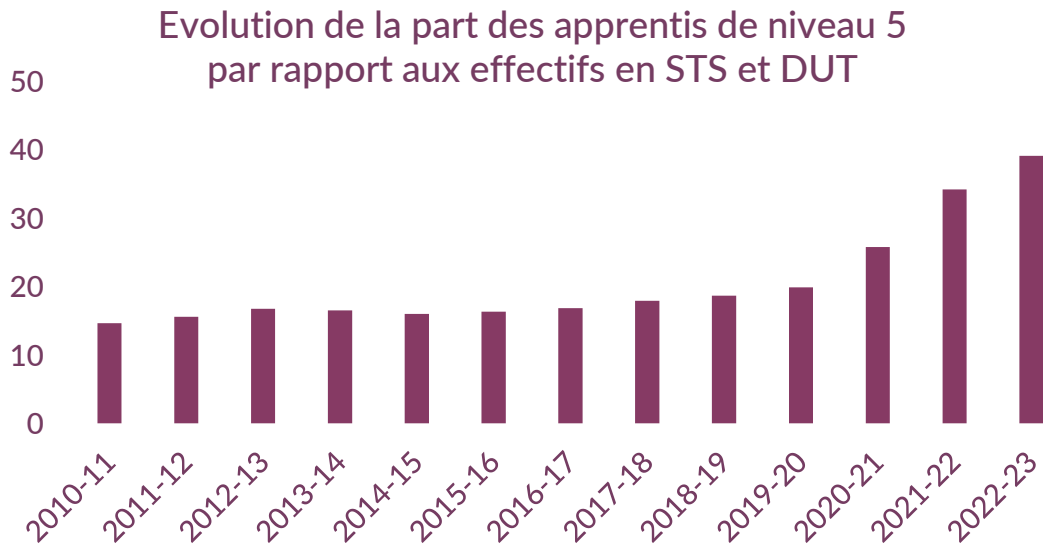
Diplôme préparé	2020	2021	2022	Evolution 2022/2021 (en %)	Evolution 2022/2020 (en %)
BTS	109 500	156 800	178 900	+ 14	+ 63
DUT/BUT	9 400	10 300	12 900	+ 25	+ 38
Licence professionnelle	30 200	35 900	35 400	- 1	+ 17
Licence générale	4 400	7 200	8 300	+ 15	+ 89
Master	28 200	39 600	44 800	+ 13	+ 59
Diplôme d'ingénieur	27 200	30 000	32 800	+ 9	+ 21
Ecoles de commerce	44 200	73 300	93 900	+ 28	+ 112
Autres	70 300	126 600	169 300	+ 34	+ 141
Total	323 300	479 600	576 300	+ 20 %	+ 78 %

A noter : Des hausses très importantes dans certains niveaux, dues à une appropriation de l'apprentissage par certains secteurs d'activité

Focus sur le niveau 5

Entre 2010 et 2022, alors que les effectifs en DUT et STS ont baissé de 6,5 %, les apprentis en niveau 5 ont vu leur effectif bondir de 248 %, passant de 62 000 à 216 000.

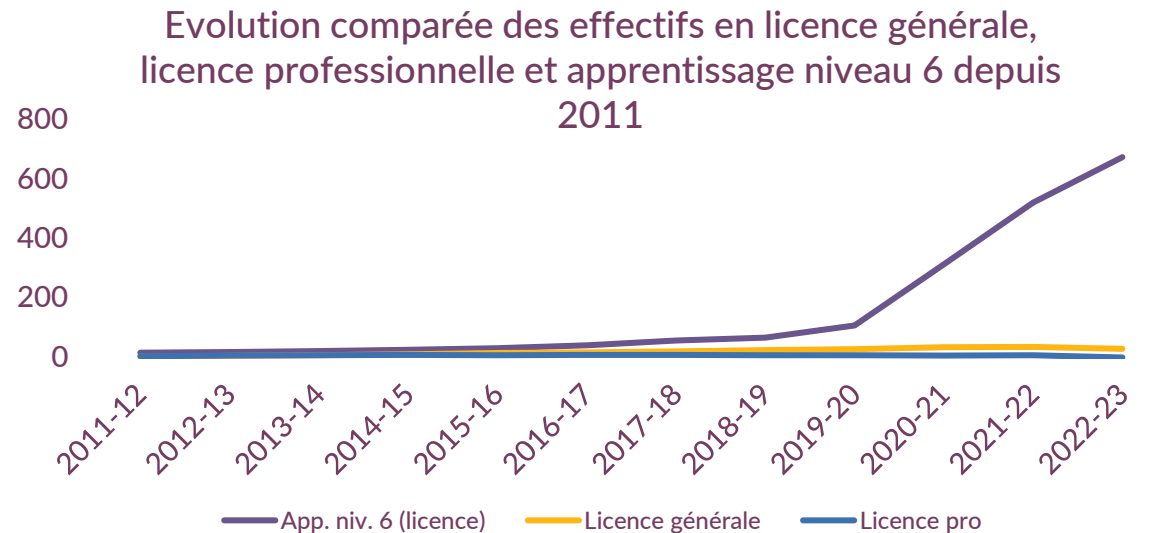
La proportion d'apprentis au niveau bac+2 est passée de 14,8 % à 39,2 %.



Focus sur le niveau 6

Entre 2010 et 2022, alors que les effectifs en licence ont augmenté de 24 %, les apprentis en niveau 6 ont vu leur effectif bondir de 672 %, passant de 19 000 à 148 000.

La proportion d'apprentis est passée de 3,1 % à 16,3 %.



Prochaine mise à jour à l'été 2024.



CONCLUSION 3

L'apprentissage dans le supérieur a explosé depuis une décennie et encore plus depuis la réforme de 2018, passant alors de 180 000 à 576 000.

Les aides exceptionnelles mises en place depuis la crise sanitaire ont eu un rôle à jouer, mais le changement de modèle et l'appropriation de l'apprentissage par les employeurs sont autant de facteurs qui ont encouragé cette progression.



CONCLUSION 4

Selon les prévisions du ministère de l'Enseignement, la population du supérieur devrait être stable entre 2023 et 2024 (après une très légère baisse entre 2022 et 2023).

Si augmentation de l'apprentissage il doit y avoir, elle ne pourra donc être « mécanique ».

L'évolution du taux d'apprentis dépendra de multiples facteurs : les efforts des établissements supérieurs, les choix politiques, la situation économique et les réponses des entreprises.

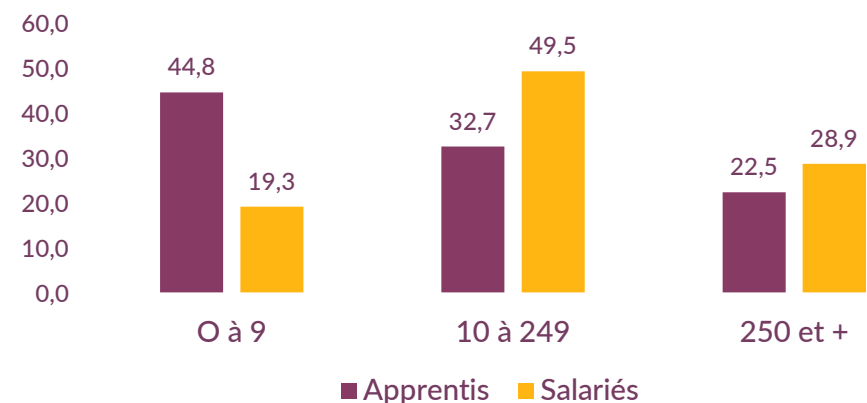
5 - Les entreprises et les secteurs

Part des apprentis dans la main d'œuvre salariée du privé en 2023 : 4,83% (3,23 % en 2020)

- Effectifs salariés : 21 089 900 salariés dans les entreprises du privé fin 2023
- Effectifs apprentis en 2023 : 1 020 015

Effectifs d'apprentis selon la taille de l'entreprise

(dernière donnée connue 2021, en %)



Evolution de la répartition des apprentis dans les entreprises depuis 2000





A noter :

L'alternance est de plus en plus utilisée par les entreprises de taille intermédiaire et grande.

Cela s'explique en partie par l'augmentation de l'apprentissage dans des secteurs ayant essentiellement cette typologie d'entreprise, comme dans les banques ou les assurances.

5 - Les entreprises et les secteurs

Focus sur le secteur public

En 2023, 3 % des apprentis travaillent dans le secteur public (contre 4,7 % en 2018).

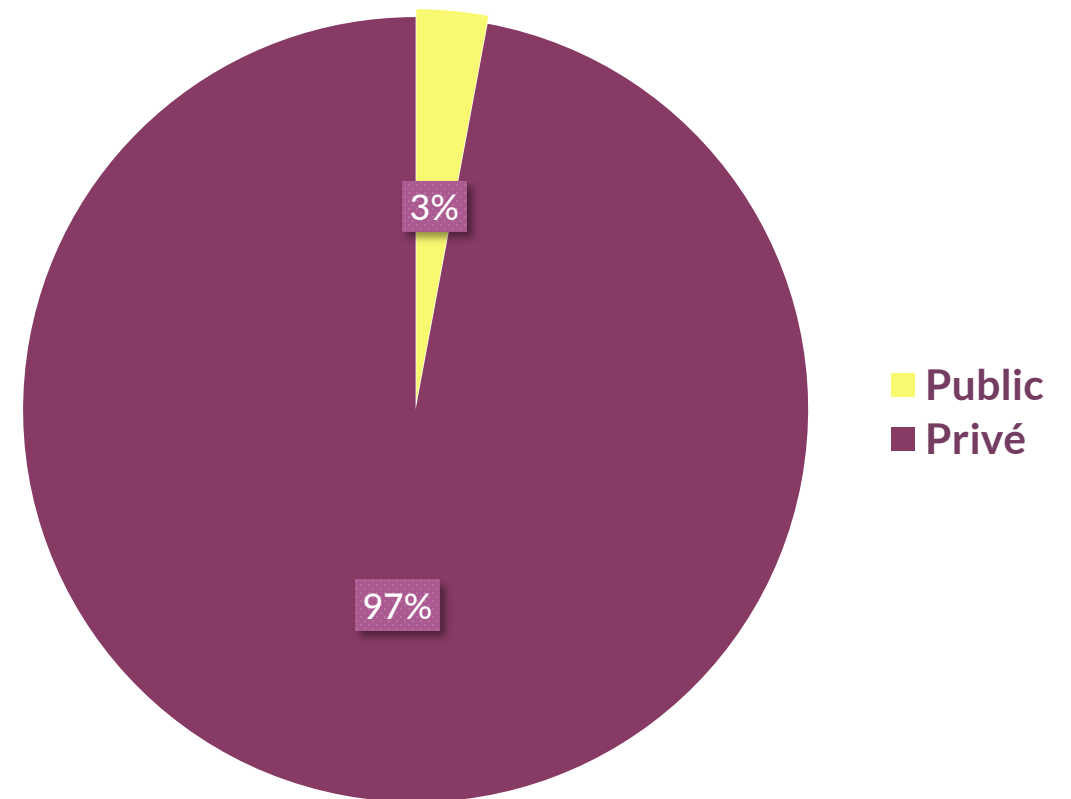
Ils constituent 0,57 % des employés du secteur public (3,9 % pour le privé).

Le nombre d'entrées en apprentissage dans le public a augmenté de 67,6 % par rapport à 2018 (tandis que le nombre d'entrées dans le privé augmentait de 165 %).

La hausse marquée de ces dernières années dans le secteur privé ne trouve pas son équivalent dans le secteur public. Il est important toutefois de souligner, la hausse continue des apprentis dans le secteur public, alors même que celui-ci ne bénéficie pas des primes, montrant ainsi un volontarisme politique en matière d'apprentissage dans ce secteur.

NB : par rapport à 2010, on a conservé quasiment la même proportion (2,8 % des contrats dans le public).

Répartition public/privé des entrées en contrat d'apprentissage en 2023





CONCLUSION 5

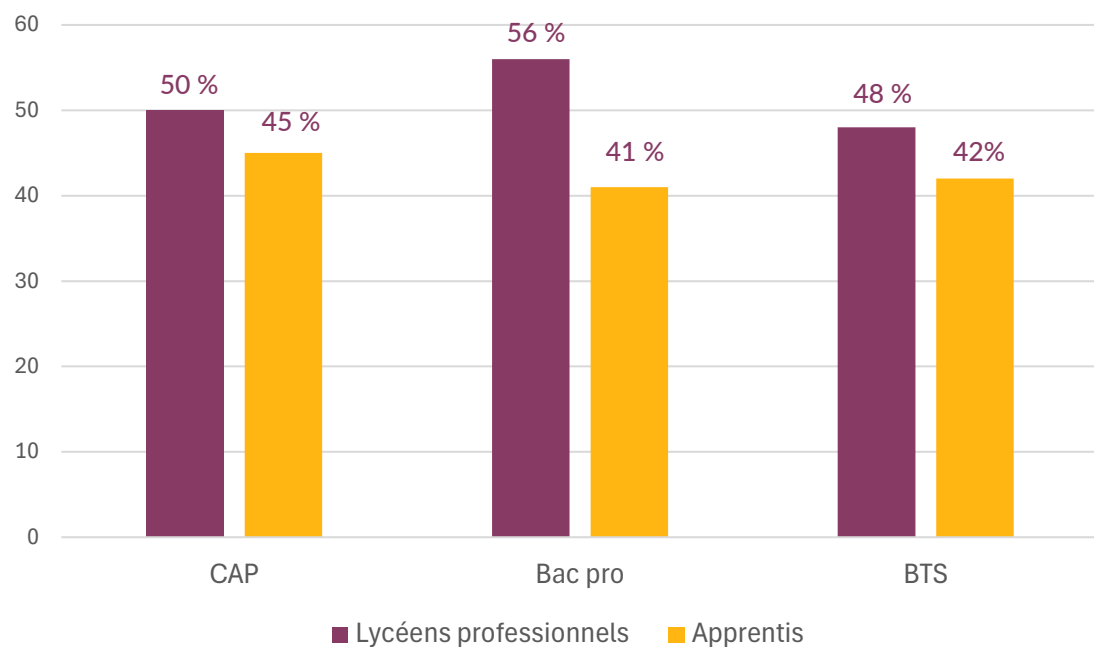
L'apprentissage reste plébiscité dans les TPE-PME, malgré un tassement relatif depuis les années 2000.

Aux côtés des secteurs traditionnellement tournés vers l'alternance (construction, industrie, services de l'automobile...), de nouveaux secteurs émergent tels que les activités de soutien aux entreprises (près de 15 % des alternants).

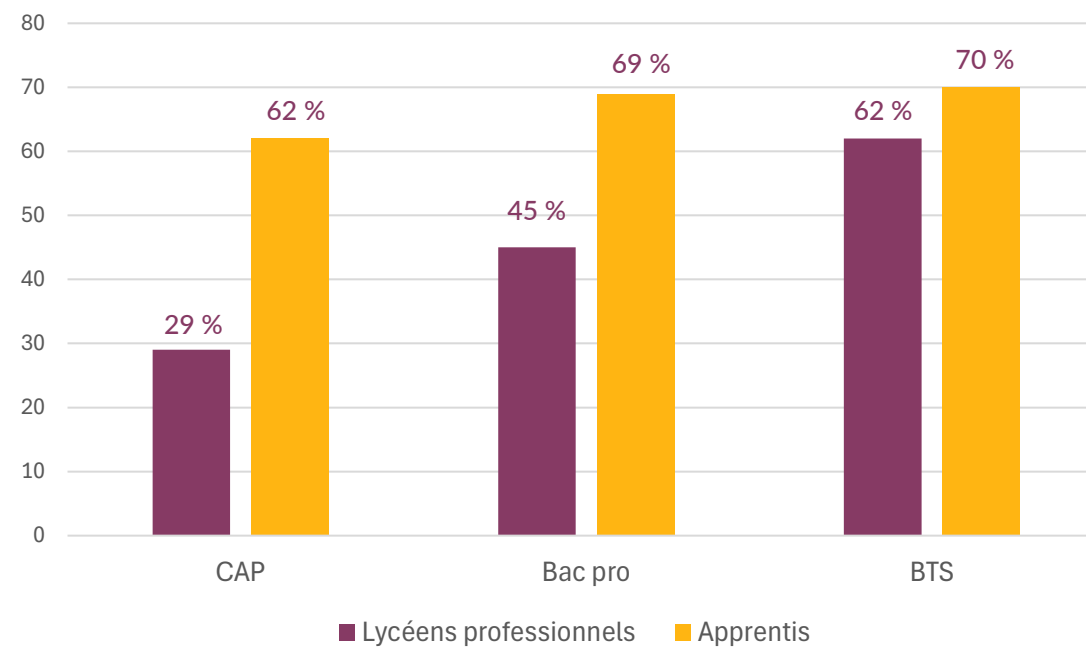
6 - L'insertion des apprentis sur le marché du travail

Qu'ils soient en CAP, en bac pro ou en BTS, les apprentis entrent plus vite sur le marché du travail que les jeunes optant pour la voie scolaire. À raison : ils sont bien plus nombreux à avoir trouvé un emploi six mois après leur sortie d'études.

Taux de poursuite d'études (2022)



Taux d'emploi six mois après la sortie d'études (2022)



6 - L'insertion des apprentis sur le marché du travail

Les apprentis et leurs contrats (en 2022, six mois après leur sortie d'études)

- 60 % des apprentis qui travaillent sont en CDI.
- 28 % en CDD.
- 8 % en intérim.
- 2 % en contrat de professionnalisation.

Par comparaison :

- 30 % des jeunes signent un CDI en guise de premier emploi.
- 39 % des lycéens professionnels qui travaillent sont en CDI et 36 % en CDD.

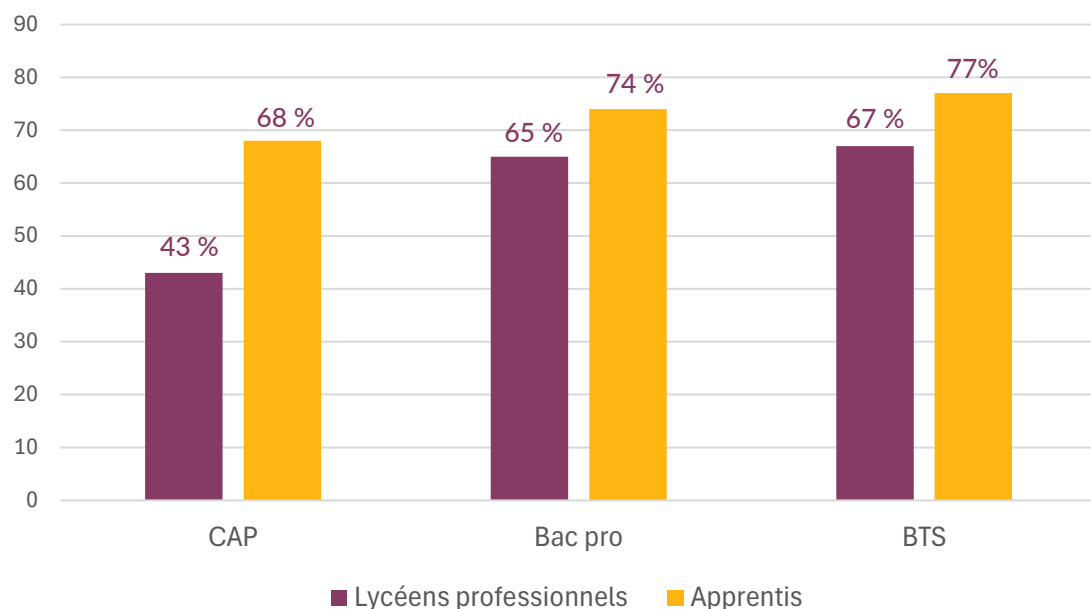
27 % des apprentis sont en emploi chez le même employeur que durant leur apprentissage et 44 % dans la branche de leurs études six mois après leur sortie d'études.

À noter que, selon le baromètre de l'Alternance (édition 2023), si les alternants ne poursuivent pas chez leur employeur, c'est dans 56 % des cas de leur propre choix (ils souhaitent une autre expérience ou ont trouvé un autre emploi).

Le « genre » des filières choisies influe sur le type de contrat : plus nombreuses dans les domaines du service, les filles sont plus souvent en CDD que les garçons (33 % contre 25 %).

6 - L'insertion des apprentis sur le marché du travail

Taux d'emploi deux ans après la sortie d'études (2022)



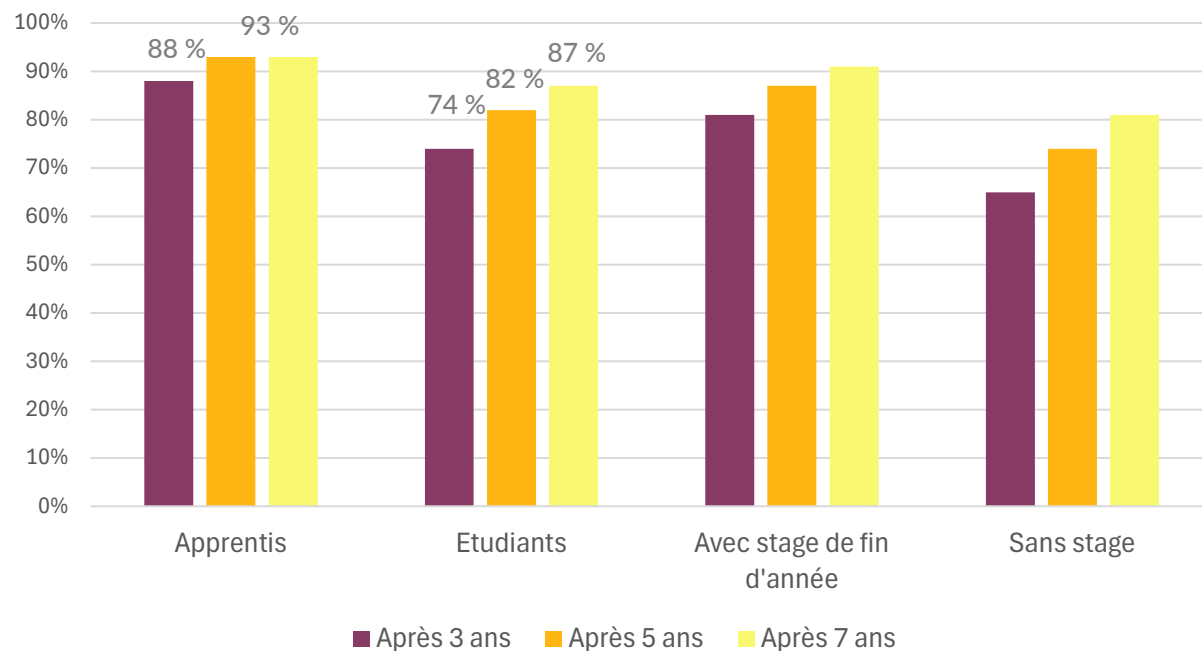
Deux ans après leur sortie d'études, les hommes sont plus souvent en emploi que les femmes et les apprentis issus

des secteurs de la production plus souvent que ceux issus des domaines du service (75 % contre 69 % dans les deux cas).

Durant ces deux années, 39 % ont alterné situation d'emploi et chômage et 47 % ont été en emploi à 6, 12, 18 et 24 mois.

6 - L'insertion des apprentis sur le marché du travail

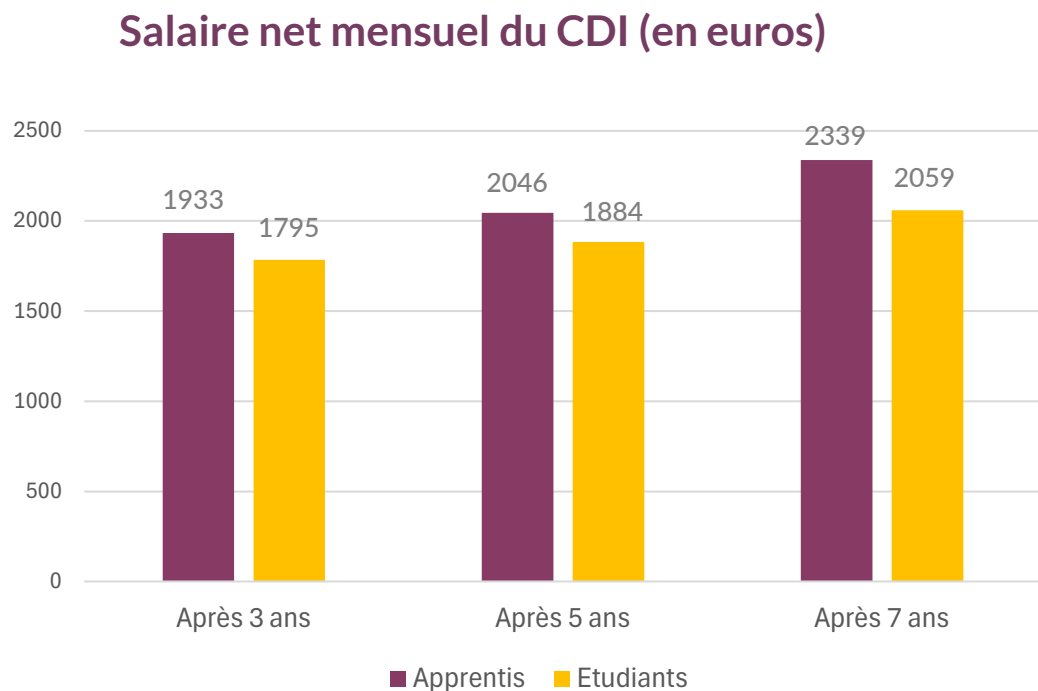
Part en emploi et en CDI (génération 2010)



À la sortie du supérieur, les alternants trouvent plus vite un emploi en CDI que les étudiants de la voie scolaire (six mois et 28 jours contre neuf mois et 13 jours en moyenne).

Mais surtout, leur insertion est durable et se stabilise plus vite (93 % sont en CDI cinq ans après leur sortie).

6 - L'insertion des apprentis sur le marché du travail



Le salaire des apprentis est supérieur et progresse plus vite (+ 21 % entre 3 et 7 ans contre + 15 %) que celui des étudiants de la voie scolaire.

Notons toutefois que cette différence n'est expliquée par l'alternance que pour sortants niveau bac+2.

Pour les autres, on est en présence d'un « biais de sélection » : ce sont les variables déterminant le fait d'être apprentis qui influent sur la rémunération, pas l'alternance en elle-même.



CONCLUSION 6

La voie de l'apprentissage reste la meilleure voie d'insertion sur le marché du travail pour un accès rapide à l'emploi durable.

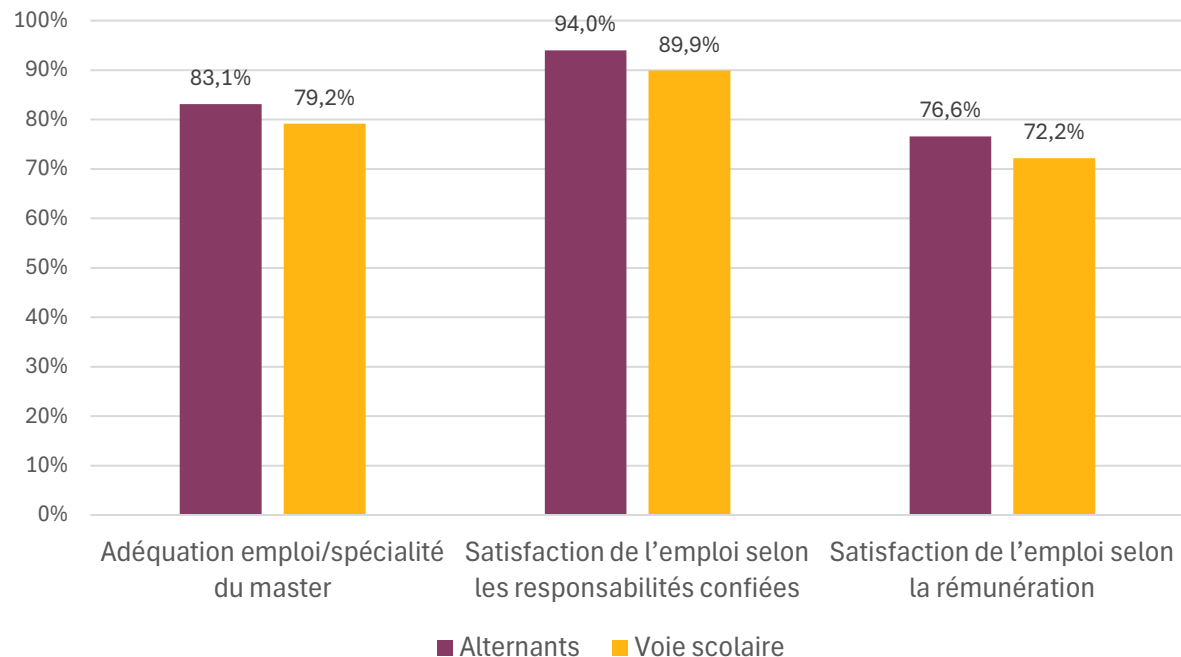
Des différences perdurent entre garçons et filles en termes d'insertion et de contrat.

Elles s'expliquent par les habitudes de leur domaine de prédilection (production ou services).

6bis - Focus sur l'insertion des étudiants de master

L'alternance en master a un effet positif sur la probabilité d'être satisfait de son emploi en termes de responsabilités et de sa rémunération.

Effet de l'alternance sur la satisfaction



L'alternance en master n'a pas d'effet propre sur la qualité de l'emploi à 30 mois : les alternants ne sont ni davantage en CDI, ni plus souvent cadres, ni mieux payés que les étudiants passés par la voie scolaire.

Si l'alternance n'influe pas sur ces caractéristiques, quels facteurs jouent ?

- La filière : certaines spécialités offrent des débouchés plus favorables, telles finance ou informatique.
- Le bassin d'emploi : plus favorable en région parisienne.
- Les caractéristiques sociodémographiques : les hommes et les diplômés issus des classes sociales supérieures connaissent de meilleures conditions d'insertion.



CONCLUSION 7

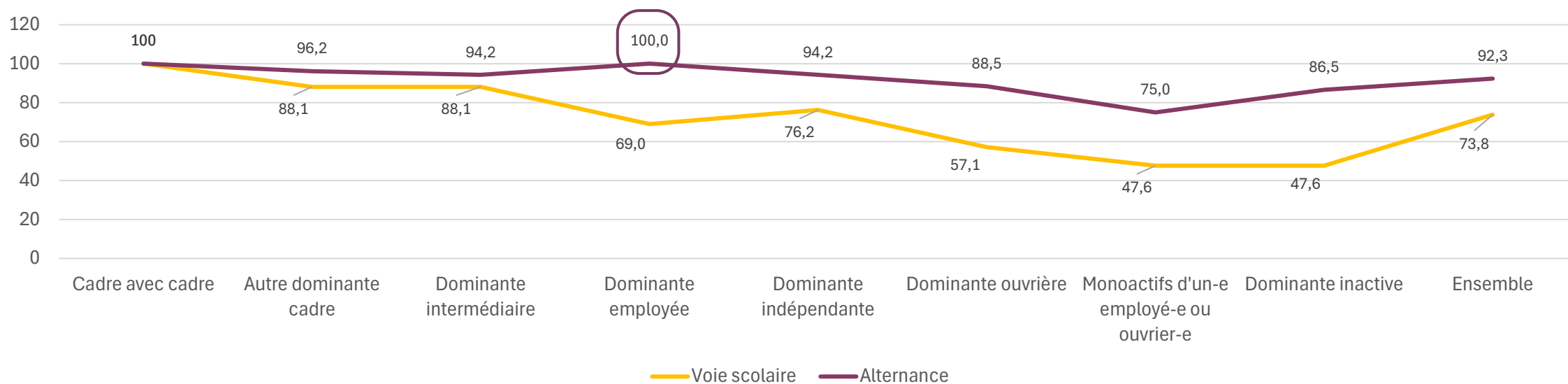
Dans le supérieur, l'impact de la modalité « alternance » en tant que telle mériterait une évaluation plus fine.

En licence et en master, les caractéristiques des jeunes qui optent pour l'alternance semblent davantage expliquer leur meilleure insertion.

6ter - Focus sur le lien entre origine sociale et alternance

La part de jeunes ayant connu une trajectoire d'accès rapide et durable au CDI augmente de 55 % quand ils viennent de l'alternance par rapport à la voie scolaire. En termes d'insertion rapide et durable, l'alternance a plus d'effet pour les enfants de ménages à dominante employée que pour les enfants de ménages de deux cadres.

Part des jeunes diplômés ayant connu une trajectoire d'accès rapide et durable au CDI selon la composition du foyer (base 100 : cadre avec cadre)





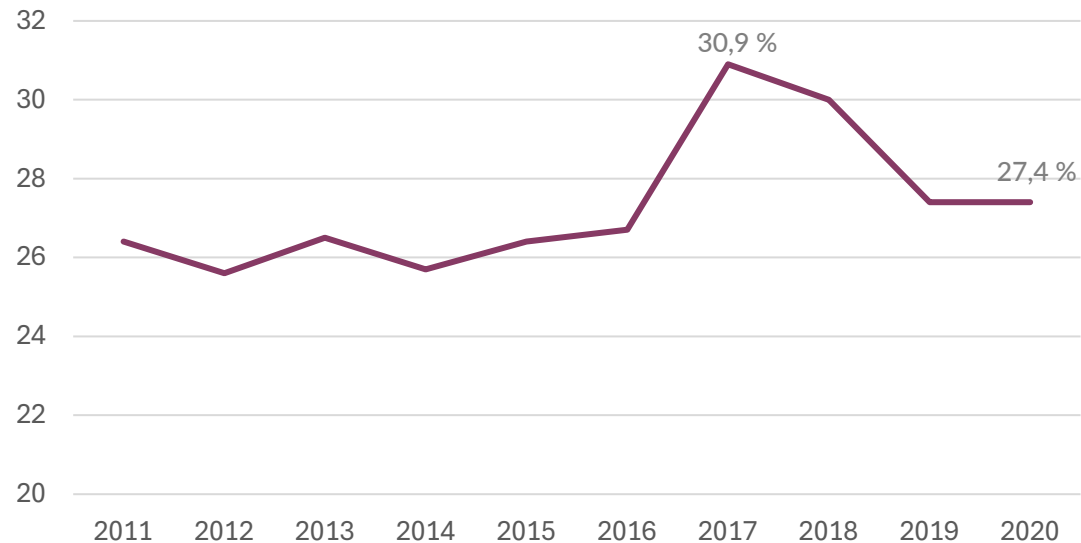
CONCLUSION 8

L'impact de l'alternance est plus fort pour les jeunes issus de familles moins favorisées que pour ceux issus de familles favorisées.

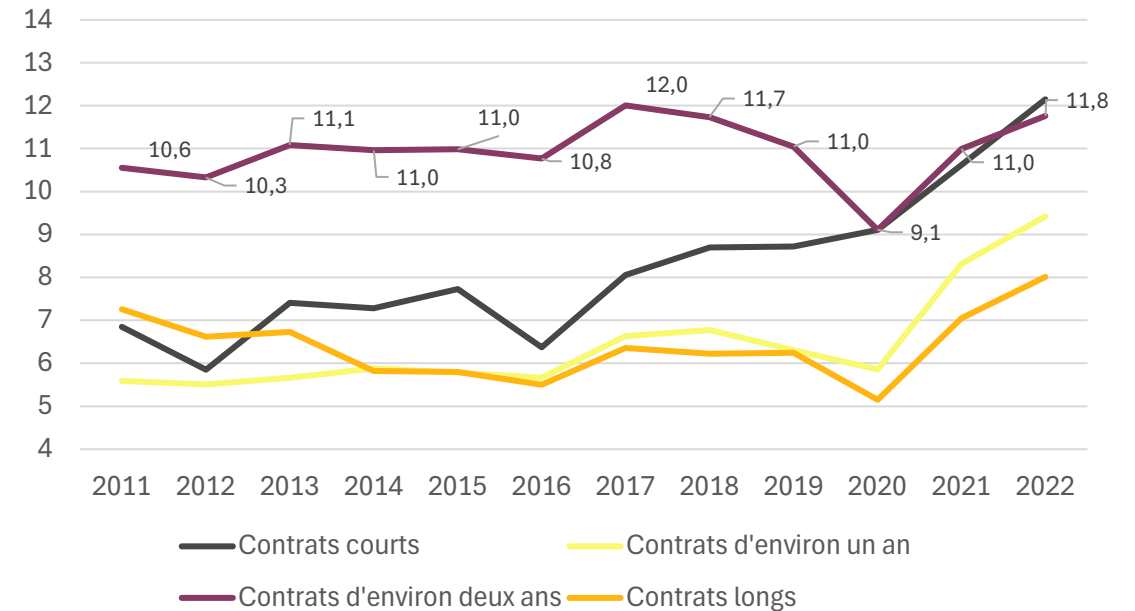
Après une formation en alternance, les écarts entre origines sociales s'atténuent voire tendent à disparaître.

6quatro - Un taux de rupture modéré

Évolution du taux de rupture par année de début de contrat



Évolution du taux de rupture dans les trois premiers mois



Environ 27 % des contrats débutés en 2020 ont été rompus. Les ruptures interviennent principales lors des trois premiers mois, quel que soit le type de contrat (10,6 % des ruptures en 2022).

Source : Dares, Le contrat d'apprentissage, Février 2024. NB1 : les taux de rupture comptabilisent 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. NB2 : les données sur les ruptures ont été arrêtées au 31 décembre 2023.



CONCLUSION 9

Comme le préconisait l'Observatoire de l'alternance dans ses dernières éditions, la Dares s'est penchée en 2023 sur les ruptures de contrat d'alternance.

La réforme de 2018 ne semble pas avoir occasionné une explosion des ruptures.

Néanmoins, une hausse dans les premiers mois est à noter sur tous les contrats depuis 2020 ; cette hausse peut en partie être expliquée par des difficultés de recrutement d'apprentis et donc des ruptures venant en réponse à des « erreurs de recrutement ».



LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION EN FRANCE :

le rapport
à l'éducation et l'emploi

1 - Ses caractéristiques, effectifs et évolution

Prochaine
mise à jour
en novembre
2024.

La réforme a fait évoluer les profils des individus utilisateurs de contrats de professionnalisation, mais également les entreprises utilisatrices et les modalités d'utilisation

En 2022, les entrées restent stables par rapport à 2021 ; toutefois, au regard des chiffres 2019, les reculs restent très importants :

- Services (-44 %)
- Industrie (-50 %)
- Agriculture (-0,4%)
- Construction (-39 %)

Par rapport à 2019, les entrées ont reculé spécifiquement dans les entreprises :

- De 4 salariés ou moins (-61,9 %)
- De 50 à 199 salariés (-51 %)

Par rapport à 2019, le recul des entrées concernait principalement les jeunes :

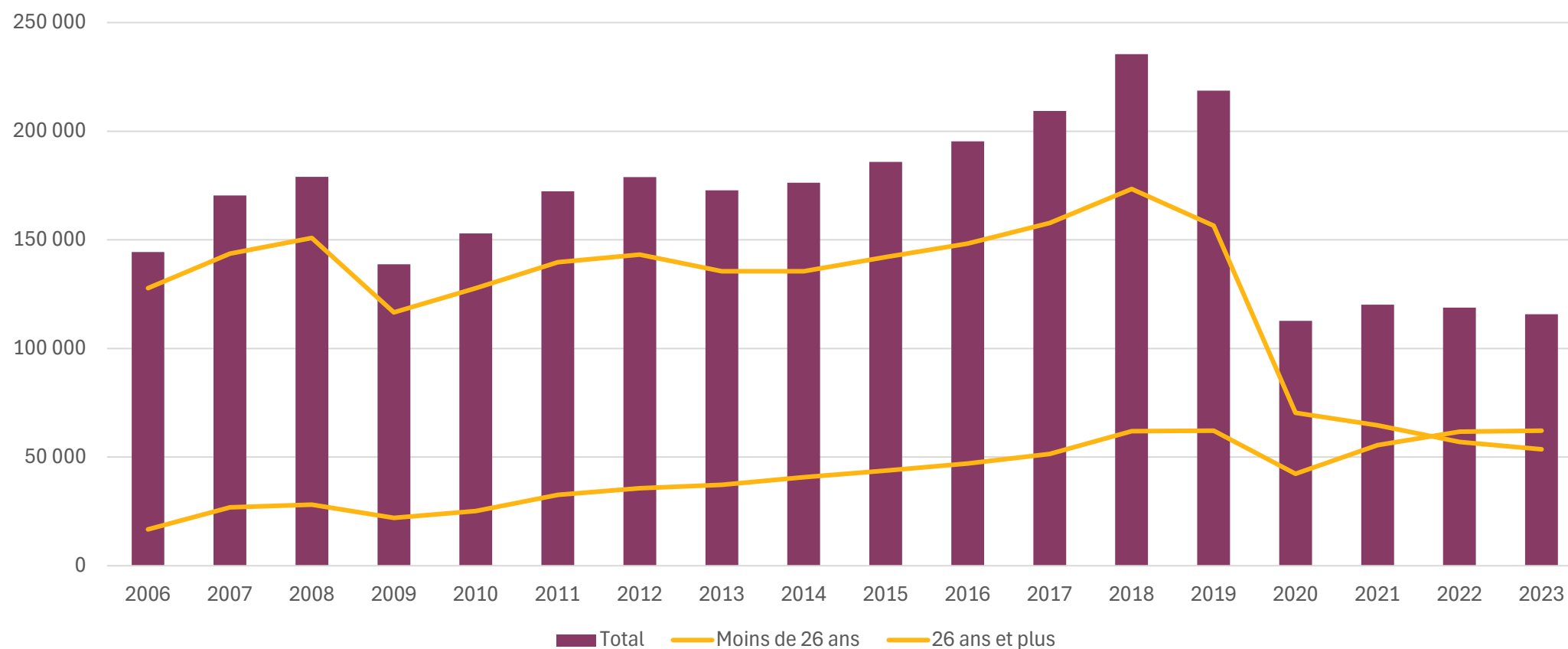
- De moins de 26 ans (-62,5 %)
- 26 ans et plus (-4,5 %)

Le profil des personnes en contrats de professionnalisation (2022)

- 48,8% ont moins de 26 ans (ils étaient 71,6 % en 2019).
- 65,3% sont détenteurs d'un diplôme de niveau bac ou supérieur avant l'entrée en CPRO (ils étaient 77,9% en 2019).
- 49% sont en recherche d'emploi avant l'entrée en CPRO (ils étaient 31,5 % en 2019).

1 - Ses caractéristiques, effectifs et évolution

En 2023, on compte 115 794 entrées en contrat de professionnalisation (flux), un chiffre en baisse de 2,5 % sur un an et de 47 % par rapport à 2019. Les entrées en CPRO des plus de 26 ans sont supérieures à celles des moins de 26 ans (16 % de plus contre 8 % en 2022).



1 - Les plus de 26 ans, effectif majoritaire

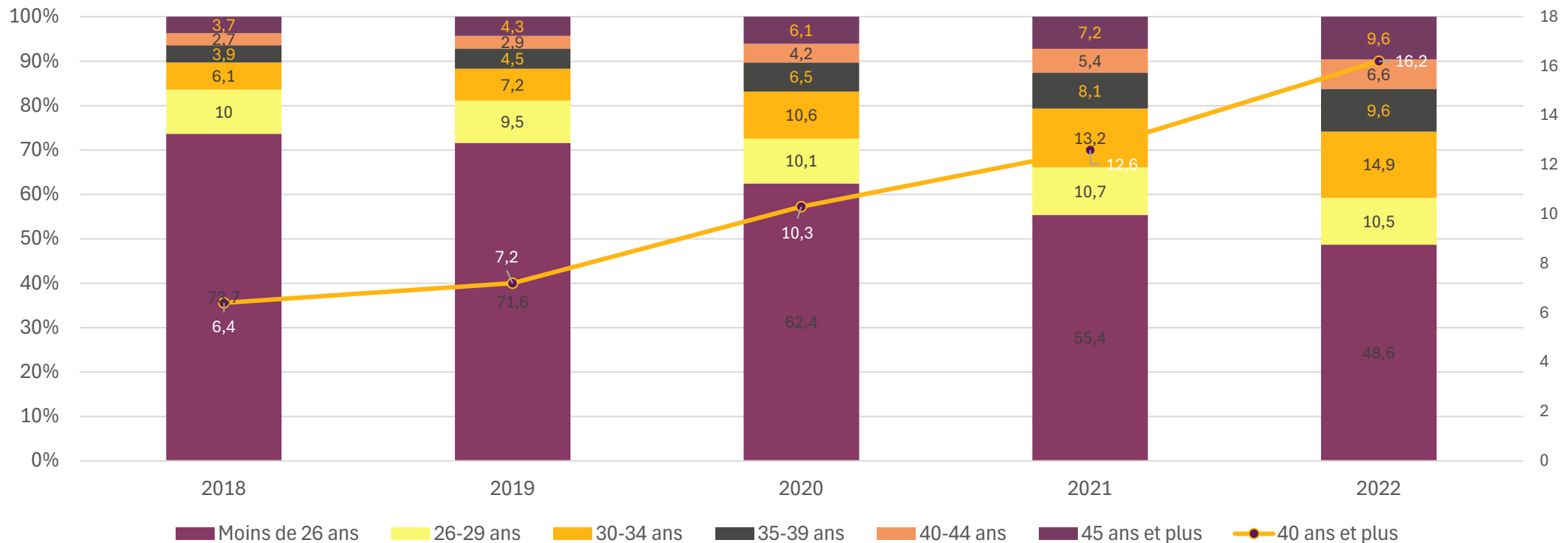
Prochaine mise à jour en novembre 2024.

La réforme de 2018 a profondément modifié les caractéristiques des individus en contrat de professionnalisation.

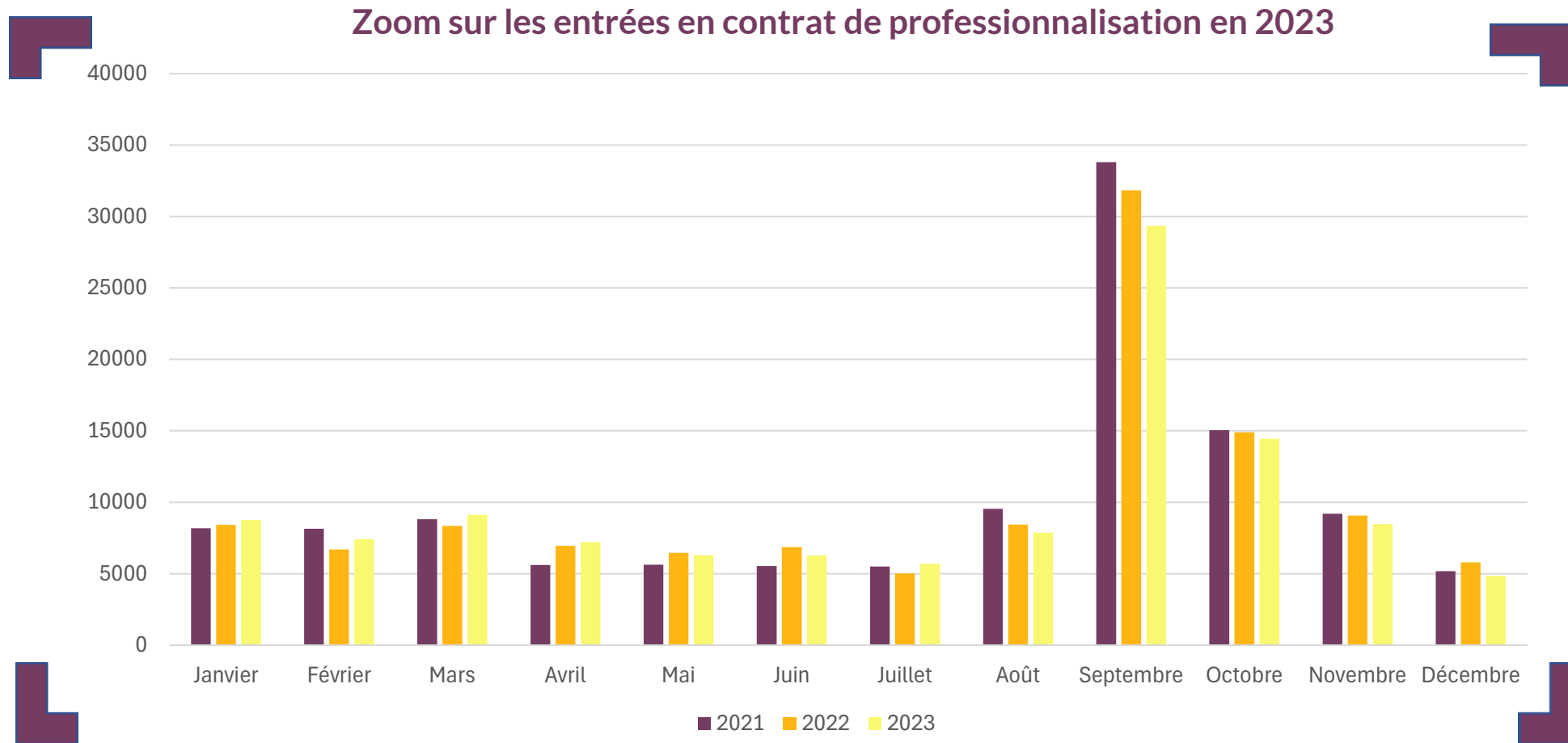
La donnée la plus visible est celle de l'âge puisque les moins de 26 ans sont désormais minoritaires depuis 2022, et on peut penser qu'un transfert vers le contrat d'apprentissage a eu lieu.

En parallèle, les plus de 26 ans, mais surtout les plus de 40 ans, représentent une part importante des contrats de professionnalisation, indiquant ainsi une complémentarité avec le contrat d'apprentissage.

Évolution de l'âge des individus en contrat de professionnalisation depuis la réforme de 2018



1 - Une saisonnalité qui n'évolue quasiment pas



1 - Des contrats plus courts qu'avant

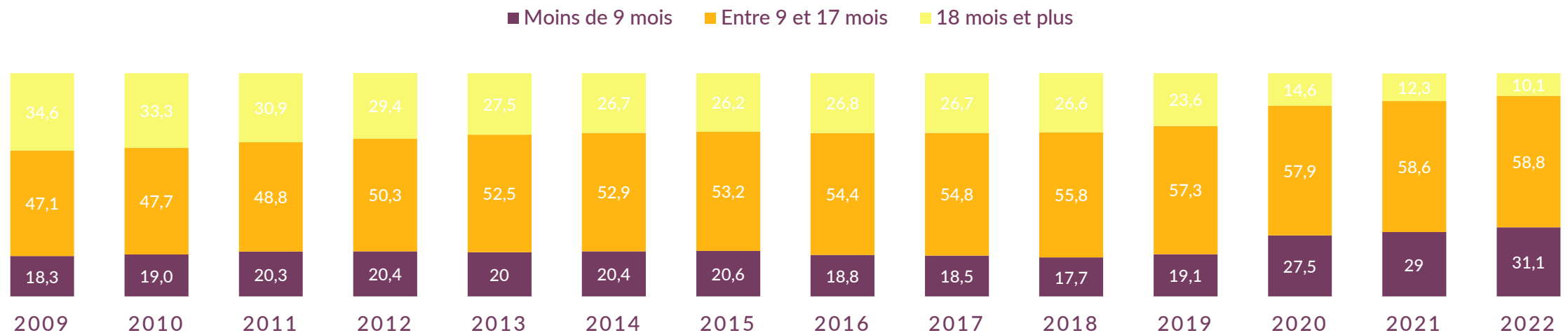
Prochaine mise à jour en novembre 2024.

La durée de professionnalisation (tous types de contrats confondus) est de :

- Moins de 9 mois : 31,1 %
- 9 à 17 mois : 20,5 %
- 18 mois et plus : 2,8 %

La tendance est à la baisse de la durée de ces contrats, quand plus de 80 % avaient une durée supérieure à 9 mois en 2009, moins de 70 % ont en 2022 une durée supérieure à 9 mois. Les contrats de plus de 18 mois représentaient 1/3 des contrats en 2019 contre seulement 1 sur 10 en 2022.

Evolution de la durée du contrat de professionnalisation



2 - Le secteur tertiaire, principal pourvoyeur

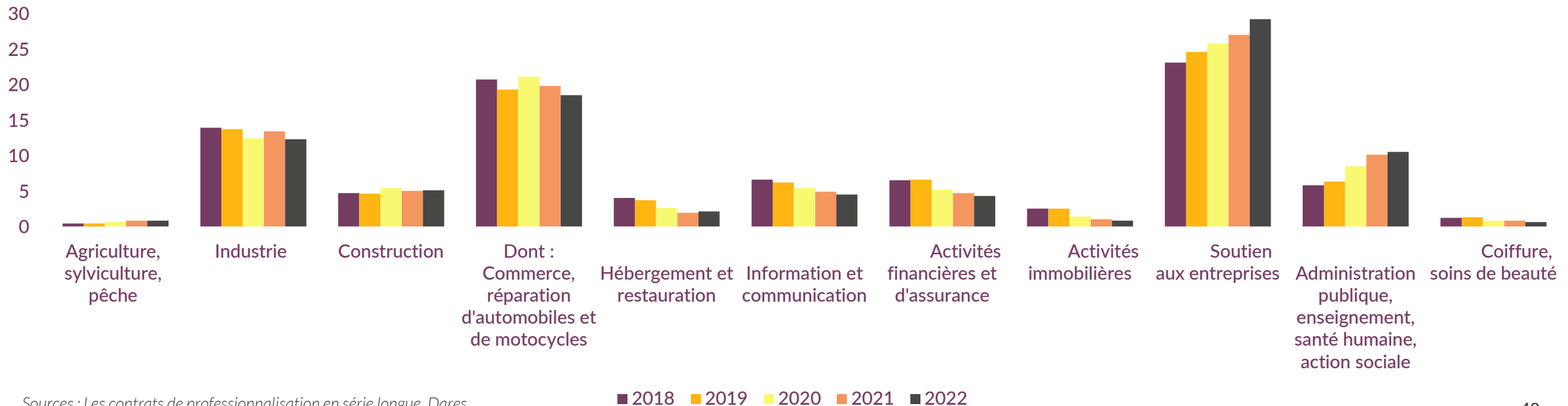
Prochaine mise à jour en novembre 2024.

Les contrats de professionnalisation sont exclusivement dans le secteur tertiaire pour plus de 4 contrats sur 5 (81,5%).

Les principaux secteurs sont :

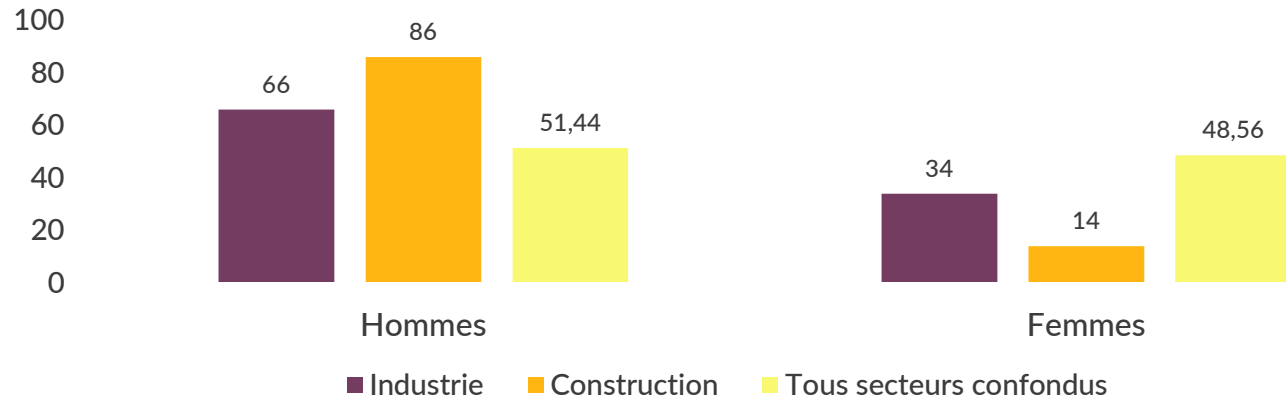
- le soutien aux entreprises : 29,3%
- l'administration publique, l'enseignement : 10,6%
- la réparation automobile : 18,6%
- ou encore l'industrie : 12,4%.

Dans le temps et depuis la réforme, on peut voir que les deux premiers secteurs tendent à renforcer leur position, quand les autres sont plutôt en baisse, actant également dans les secteurs, des profils différents.



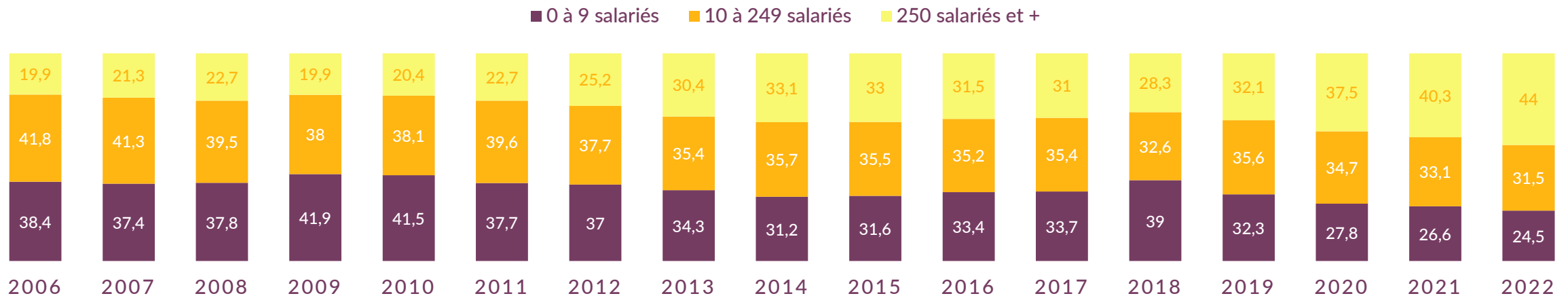
2 - Plus d'embauches par les grandes entreprises

Répartition Femmes-Hommes des contrats pro selon le secteur d'activité de l'entreprise (2021)



Prochaine mise à jour en novembre 2024.

Evolution des proportions d'entreprises concluant des contrats de professionnalisation depuis 2006





A noter :

Le profil des entreprises a également été profondément modifié depuis la réforme, les grandes entreprises sont passés de 28,3 % en 2018 à 44 % en 2022.

Par rapport au volume total, il n'y a pas plus d'entreprises de 250 salariés et + qui utilisent le contrat de pro (13 000 de moins en valeur absolue, quand les 10 à 250 ont perdu près de 40 000 contrats et les moins de 10 près de 60 000) mais leur poids dans l'ensemble des entreprises est plus important.

La baisse a touché toutes les tailles d'entreprises mais de moindre importance chez les plus grandes.

La hausse principale s'observe à partir de 2020, année de mise en place des primes durant la crise sanitaire.



CONCLUSION 1

Les entrées en contrat de professionnalisation fléchissent un peu en 2023 par rapport à 2022.

Comme en 2022, cette baisse est à imputer aux moins de 26 ans (-7,5 % par rapport à 2022) tandis que les plus de 26 ans restent stables (+0,8 %).

Les contrats de professionnalisation enregistrent leurs entrées tout au long de l'année, avec des formations plus courtes et moins dépendantes des calendriers scolaires.



CONCLUSION 2

Les contrats de professionnalisation sont plus souvent conclus dans des entreprises de taille intermédiaire ou grande alors qu'au début des années 2000, les plus grandes ne représentaient qu'à peine 20%.

Les secteurs des services est prédominant (même dans les secteurs de l'industrie et la construction, les contrats sont conclus plutôt sur les activités de services : RH, finances, achats, etc.). De ce fait, le contrat de professionnalisation est moins généré que l'apprentissage.



CONCLUSION 3

On assiste à une complémentarité des contrats d'alternance, alors que pendant longtemps on s'est interrogé sur leur fusion.

L'évolution des profils dans chacun des contrats mais également celle des entreprises et de leur comportement (durée, certification) tendent à penser que chacun d'eux trouve leur propre public et sens :

- **Les contrats d'apprentissage tendent à devenir une voie d'éducation à part entière.**
- **Quand les contrats de professionnalisation permettent l'adaptation des compétences pour un retour et/ou un maintien dans l'emploi.**

Une compilation de :

L'Observatoire de l'alternance

Porté par

FONDATION
THE ADECCO GROUP
Sous l'égide de la Fondation de France



walt.
LA VOIX DE L'ALTERNANCE