

Les études thématiques de la Dreets Provence-Alpes-Côte d'Azur n°15 - Septembre 2026 : Données complémentaires de l'étude « Première baisse de l'apprentissage en 2025 après plusieurs années de hausse »

L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié (article L6221-1 du Code du travail). Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en Centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation et enseignement pratique du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a conclu son contrat.

Il est destiné aux jeunes de 16 à 29 ans révolus, sauf cas dérogatoires, dans le cadre de leur formation initiale.

L'apprentissage prend généralement la forme d'un contrat à durée déterminée, mais peut aussi s'inscrire dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Les apprentis perçoivent une rémunération correspondant à une fraction du Smic, qui dépend de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat d'apprentissage.

Mesures de soutien au développement de l'apprentissage

Les mesures de soutien au développement de l'apprentissage ont évolué au fil des années.

- Depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs d'apprentis du secteur privé bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales patronales. De surcroît, la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » crée une aide unique à l'apprentissage, versée aux employeurs de moins de 250 salariés pour l'embauche d'un apprenti préparant une formation de niveau inférieur ou égal au baccalauréat. Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, l'aide s'élève à 4 125€ la 1^{ère} année, 2 000€ la 2^e année et 1 200€ la 3^e année.
- En réponse à la crise sanitaire, dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », l'aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022. Elle concerne les employeurs d'apprentis préparant un diplôme allant jusqu'au niveau bac+5 (sous conditions pour les entreprises de 250 salariés ou plus) et est versée uniquement la 1^{ère} année du contrat. Elle s'élève à 5 000€ pour un apprenti mineur et 8 000€ pour un apprenti majeur. Dans le contexte de crise, des aides exceptionnelles d'un montant de 3 000€ ont aussi été mises en place pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales, certains établissements publics et la fonction publique hospitalière. Par ailleurs, le délai maximal pour signer un contrat après l'entrée en CFA passe de trois à six mois.
- Entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2024, l'aide unique et l'aide exceptionnelle convergent : le montant de l'aide à l'embauche d'un apprenti est fixé à 6 000€, versé en une seule fois lors de la 1^{ère} année du contrat, quels que soient les effectifs de l'entreprise, l'âge du jeune ou le diplôme préparé.
- Du 1^{er} janvier au 23 février 2025 et du 1^{er} janvier au 7 mars 2026, les entreprises de 250 salariés ou plus ne bénéficient plus de l'aide exceptionnelle. Les entreprises de moins de 250 salariés n'ont droit à cette aide que pour les apprentis préparant un diplôme de niveau baccalauréat ou inférieur.
- Du 24 février au 31 décembre 2025, et quel que soit le niveau de diplôme préparé par l'apprenti, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide de 5 000€, et les entreprises de 250 salariés ou plus d'une aide de 2 000€. Par ailleurs, depuis le 1^{er} juillet 2025, les employeurs doivent s'acquitter, pour les formations à

partir de bac+3, d'une participation obligatoire de 750€ à la prise en charge des frais de la formation pour tout contrat d'apprentissage.

- De nouvelles mesures sont entrées en vigueur le 8 mars 2026 (non prises en compte dans cette étude) : les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide de 5 000€ pour les apprentis préparant un diplôme de niveau baccalauréat ou inférieur, de 4 500€ pour un diplôme de niveau bac+2 et de 2 000€ pour les niveaux bac+3 ou plus. Pour les entreprises de 250 salariés ou plus, les aides s'élèvent à respectivement 2 000€, 1 500€ et 750€ selon le niveau de diplôme préparé.

Suivi statistique de l'apprentissage

Le Système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la Dares permet le suivi des contrats d'apprentissage. Depuis 2020, les données sont issues du système de dépôt des contrats d'apprentissage, Deca (alimenté par les Opérateurs de compétences (Opco) et les Dreetts), et complétées par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN).

Depuis 2022, la Dares met à disposition les stocks de contrats d'apprentissage (ou nombre d'apprentis). Ainsi, ce bilan annuel porte principalement sur les stocks au 31 décembre 2025. Ceux-ci correspondent aux contrats dont la date de début est antérieure ou égale au 31 décembre 2025 et dont la date de fin est postérieure ou égale à la date d'extraction. Une courte analyse a également été réalisée sur les flux (c'est-à-dire sur le nombre d'entrées au cours de l'année 2025). Quand les informations sont stabilisées, la date de fin correspond à celle prévue au moment de la signature du contrat, ou à la date de rupture du contrat, si le contrat est rompu de façon anticipée. Les ruptures sont remontées via le système d'information de dépôt des contrats d'apprentissage et la Déclaration sociale nominative. Pour les contrats conclus récemment, afin de tenir compte des délais de remontée des ruptures dans le système d'information Deca, la date de fin est imputée. Cette imputation s'appuie notamment sur les ruptures constatées pour les cohortes précédentes.

De plus, le zonage géographique est déterminé au lieu de travail, et non au lieu de résidence de l'apprenti.

Enfin, les statistiques présentées dans cette publication ont été calculées à partir d'une extraction du SIA de la Dares d'avril 2026. De légères révisions sont possibles en fonction de la date d'extraction.

Analyse

Présentation générale du fichier

Les données présentées dans le fichier Excel disponible en téléchargement sont principalement issues du Système d'information sur l'apprentissage de la Dares et portent notamment sur le nombre d'apprentis présents au 31 décembre 2025. Les données sont provisoires.

Évolution du nombre d'apprentis

Après plusieurs années de forte progression, l'apprentissage recule en 2025 en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Environ 65 300 contrats ont débuté au cours de l'année et 73 200 apprentis étaient en contrat fin 2025, soit une diminution de -2 % sur un an.

Évolution mensuelle par département

Les données permettent de suivre mois par mois le nombre d'apprentis et les nouveaux contrats en France, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et dans chacun des six départements de la région. Elles distinguent également les secteurs privé et public.

Poids de l'apprentissage parmi les jeunes

Fin 2025, les apprentis représentent 7,6 % des jeunes de 15 à 29 ans en Provence-Alpes-Côte d'Azur, contre 8,2 % en France. La proportion varie peu entre les départements : elle est la plus élevée dans le Var (7,9 %).

Les employeurs d'apprentis

Fin 2025, 75 % des apprentis du secteur privé travaillent dans les services en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le commerce représente à lui seul 22 % des apprentis. L'hébergement-restauration se distingue par une progression de +8 % en un an.

Les petites entreprises restent les principales employeuses : près d'un apprenti sur deux travaille dans une entreprise de moins de 10 salariés.

Les différences entre départements

La structure de l'apprentissage varie selon les territoires. L'agriculture et la construction occupent notamment une place plus importante dans les départements alpins, tandis que les services sont davantage représentés dans les Alpes-Maritimes et les Bouches-du-Rhône.

Profil des apprentis

Fin 2025, 56 % des apprentis sont des hommes et 44 % des femmes. Leur âge moyen est de 20,6 ans. 70 % ont entre 18 et 25 ans.

61 % préparent une formation de niveau bac+2 ou supérieur. Le commerce-vente constitue la première spécialité de formation, devant les finances-comptabilité et les formations liées au secrétariat, à la communication et à l'information.

Les différences de profil des apprentis entre départements

Les femmes sont davantage présentes dans les Alpes-Maritimes que dans les autres départements. Les mineurs sont sur-représentés dans les départements alpins, le Var et le Vaucluse. Les apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur sont plus présents dans les Alpes-Maritimes et les Bouches-du-Rhône.

Femmes et hommes dans l'apprentissage

Les secteurs et les niveaux de formation restent fortement différenciés selon le sexe. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, 86 % des apprenties travaillent dans les services, contre 67 % des hommes. À l'inverse, la construction concentre 19 % des hommes et seulement 3 % des femmes.

Les femmes préparent également plus souvent des diplômes du supérieur : 71 % d'entre elles préparent un diplôme de niveau bac+2 ou plus, contre 54 % des hommes.

Les ruptures de contrat

Pour les contrats commencés en 2024, le taux de rupture au cours des neuf premiers mois atteint 28 % dans la région. Il s'élève à 30 % dans les Alpes-Maritimes et le Var.

Les ruptures sont plus fréquentes chez les apprentis les plus jeunes : 35 % des moins de 18 ans rompent leur contrat dans les neuf premiers mois, contre 26 % des apprentis majeurs.

Apprentis résidant dans les quartiers prioritaires

Fin 2024, 10 % des apprentis de Provence-Alpes-Côte d’Azur résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), contre près de 8 % en France. Cette proportion atteint 13 % dans les Bouches-du-Rhône.

Les apprentis résidant en QPV travaillent plus souvent dans les services : 79 % contre 75 % pour ceux qui résident hors QPV. Ils sont également proportionnellement plus nombreux parmi les 21-25 ans.

Les opérateurs de compétences (Opco)

Fin 2025, Entreprises de proximité est le premier opérateur de compétences des apprentis du secteur privé de la région, avec environ 13 800 apprentis, soit 19 % du total. Il est suivi notamment par Akto et Constructys.

Les opérateurs de compétences par identifiant des conventions collectives (IDCC)

56 IDCC relèvent de l’Opco 2I - interindustriel.

Pour aller plus loin

Le fichier Excel associé permet de consulter l'ensemble des données détaillées pour la France, la Provence-Alpes-Côte d'Azur et ses six départements, ainsi que les évolutions annuelles et les ventilations par secteur d'activité, taille d'entreprise, âge, sexe, niveau de formation et situation des apprentis.

Les thèmes et données accessibles depuis le fichier Excel

- Définitions, mesures de soutien au développement de l'apprentissage et méthodologie
- Nombre de contrats d'apprentissage commencés dans l'année et en cours au 31 décembre, en Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Nombre d'apprentis en fin de mois, aux niveaux France entière, Provence-Alpes-Côte d'Azur et ses départements
- Nombre de contrats d'apprentissage commencés dans le mois, aux niveaux France entière, Provence-Alpes-Côte d'Azur et ses départements
- Part des apprentis parmi les 15-29 ans, par département de Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Répartition des apprentis du secteur privé, selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en France entière
- Répartition des apprentis du secteur privé, selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, par département de Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Répartition des apprentis du secteur privé, selon leurs caractéristiques, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en France entière
- Répartition des apprentis du secteur privé, selon leurs caractéristiques, par département de Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Répartition des apprentis du secteur privé par sexe, selon le secteur d'activité de l'entreprise et le niveau de formation préparée, aux niveaux France entière, Provence-Alpes-Côte d'Azur et ses départements
- Taux de rupture brut à neuf mois des contrats d'apprentissage du secteur privé, par département de Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Taux de rupture brut à neuf mois des contrats d'apprentissage du secteur privé, selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, le niveau de formation préparée et l'âge de l'apprenti, en Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Part des apprentis du secteur privé vivant dans un QPV, aux niveaux France entière, Provence-Alpes-Côte d'Azur et ses départements
- Répartition des apprentis du secteur privé, par zone d'habitation, selon le secteur d'activité de l'entreprise, l'âge de l'apprenti, la situation avant contrat, le niveau de

formation préparée et la durée théorique du contrat, en Provence-Alpes-Côte d'Azur

- Répartition des Opco selon les principaux secteurs d'activité des apprentis du secteur privé, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en France entière
- Liste des identifiants de la convention collective (IDCC) selon l'Opco, en Provence-Alpes-Côte d'Azur