

DIRECTION RÉGIONALE DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Première baisse de l'apprentissage en 2025 après plusieurs années de hausse

Au 31 décembre 2025, 73 200 apprentis travaillent en Provence-Alpes-Côte d'Azur, soit 1 500 en moins sur un an. Après plusieurs années de fort dynamisme, le nombre d'apprentis diminue pour la première fois depuis les réformes engagées en 2019 : -2 % dans la région et -3 % au niveau national. L'apprentissage freine désormais la croissance de l'emploi salarié, après y avoir nettement contribué pendant plusieurs années. Malgré cette inversion de tendance, les effectifs demeurent historiquement élevés.

Dans la région, seul le secteur de la construction n'est pas touché par le repli de l'apprentissage. Pénalisées par la baisse des aides à l'embauche, les entreprises de 250 salariés ou plus recrutent moins qu'auparavant.

Toutes les tranches d'âge et les niveaux de diplôme visés sont concernés par la baisse de l'apprentissage, à l'exception des plus de 26 ans et du niveau baccalauréat. L'enseignement supérieur continue néanmoins de rassembler la majorité des bénéficiaires. Enfin, la part des femmes reste inchangée, avec une forte orientation vers les services et les formations du supérieur, tout comme la durée des contrats.

Le nombre d'apprentis recule en 2025 dans un contexte de forte diminution des aides à l'embauche

Fin 2025, Provence-Alpes-Côte d'Azur compte 73 200 bénéficiaires¹, soit -1 500 sur un an, après +3 300 en 2024 : -1 400 dans le secteur privé, qui regroupe environ 97 % des apprentis, et -100 dans le secteur public² > ①. Cette baisse est la première depuis le début de l'essor de l'apprentissage en 2019.

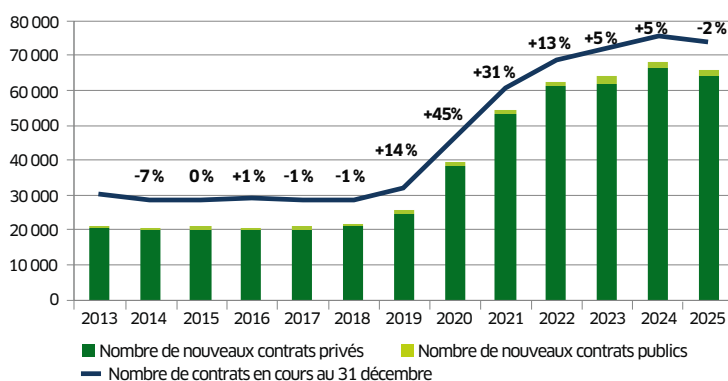
Entre 2019 et 2022, les différentes réformes de soutien à l'apprentissage (> Encadré 2) ont boosté sa croissance qui atteint des taux d'augmentation annuels exceptionnels, compris entre +13 % et +45 %. À partir de 2023, les aides financières se réduisent, avec notamment la baisse des niveaux de prise en charge des coûts pédagogiques par les Opérateurs de compétences (Opc), et la dynamique s'essouffle progressivement : le nombre de bénéficiaires ne progresse plus que de +5 % en 2023, puis en 2024. En 2025, dans un contexte de réduction encore plus franche des aides à l'embauche d'apprentis, la tendance s'inverse pour la première fois depuis 2019 : les effectifs reculent de -2 %.

Entre 2024 et 2025, le nombre d'apprentis en fin d'année se replie dans la plupart des départements de la région. La diminution est la plus marquée dans les Alpes-de-Haute-

Provence (-4 %, après une stabilité) et proche de celle de la moyenne régionale dans les Bouches-du-Rhône (-3 %, après +5 %), le Var (-2 %, après +6 %) et le Vaucluse (-1 %, après +3 %). Le nombre de bénéficiaires se stabilise dans les Alpes-Maritimes (après +4 %) et continue de progresser légèrement dans les Hautes-Alpes (+1 %, comme en 2024).

En France entière, l'évolution est similaire à celle de la région : -3 % en 2025. Cette première baisse depuis que la série est observée (2013) efface la progression de 2024 (+3 %), ramenant ainsi le stock d'apprentis à un niveau proche de celui observé en 2023.

① Contrats d'apprentissage commencés dans l'année* et en cours au 31 décembre, en Provence-Alpes-Côte d'Azur (et évolutions annuelles du stock en %)



* y compris avenants et reconductions

Note : données brutes provisoires, arrêtées en avril 2026

Note de lecture : au cours de l'année 2025, 65 300 contrats d'apprentissage débutent en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Fin 2025, la région comptabilise 73 200 apprentis soit 2 % de moins que fin 2024

Source : Dares, Système d'information sur l'apprentissage

¹ recrutés au sein de 39 300 établissements distincts. Parmi ces 73 200 bénéficiaires, près de 66 700 habitent en Provence-Alpes-Côte d'Azur (données arrêtées en avril 2026)

² un contrat d'apprentissage est dit public lorsque l'employeur est une personne morale ou un organisme soumis au droit administratif

■ Moins de nouveaux contrats, davantage de reconductions

Environ 65 300 contrats d'apprentissage (y compris avenants et reconductions) ont débuté dans la région au cours de l'année 2025. Ce nombre d'entrées baisse moins rapidement qu'au niveau national : -3 %, contre -5 % (après respectivement +6 % et +5 % en 2024).

Aux deux niveaux géographiques, cette évolution s'accompagne d'un nouveau recul de la part des contrats initiaux (hors avenants et reconductions) dans l'ensemble des contrats en cours (-2 points sur un an). Celui-ci concerne davantage les entreprises de 250 salariés ou plus (-4 points dans la région et -3 points au niveau national) pour lesquelles les aides à l'embauche baissent plus fortement que pour les autres catégories d'entreprises en 2025.

Ainsi, les nouveaux contrats ne représentent plus qu'un contrat sur deux débuté en 2025 dans la région (55 % en France entière), contre près des trois quarts en 2020 (comme au niveau national). Aussi nombreux désormais que les nouveaux contrats, les avenants et reconductions interviennent dans la moitié des cas après une rupture du contrat précédent.

Malgré les baisses observées en 2025, les niveaux de stocks et de flux demeurent historiquement élevés et restent très supérieurs à ceux observés avant les réformes de l'apprentissage engagées en 2019. La tendance en 2026 devrait toutefois être moins favorable, en lien notamment avec de nouvelles réformes réduisant les aides à l'embauche, entrées en vigueur en mars 2026. Ainsi, la diminution des entrées et du stock d'apprentis pourrait encore s'accroître.

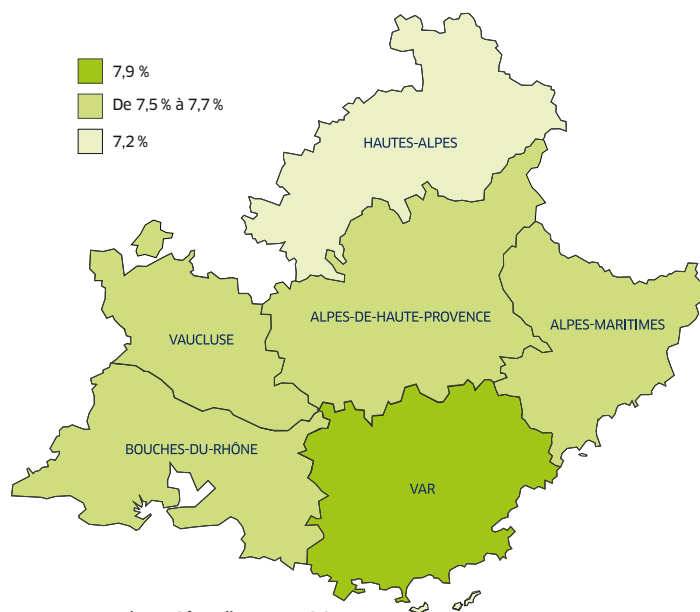
■ La baisse de l'apprentissage freine la dynamique de l'emploi salarié, notamment celui des jeunes

En 2025, la diminution du nombre d'apprentis a pesé négativement sur la progression de l'emploi, en particulier celui des jeunes.

En effet, entre fin 2024 et fin 2025, la croissance de l'emploi salarié total ralentit fortement dans la région : 3 900 créations nettes d'emploi sont enregistrées, après 9 900 un an plus tôt. Près de 40 % de cette décélération s'explique par la diminution du nombre d'apprentis en 2025, alors qu'à l'inverse en 2024, l'apprentissage contribuait à soutenir l'emploi pour environ un tiers. En France entière, le recul de l'apprentissage est à l'origine d'environ deux tiers de la contraction de l'emploi salarié entre fin 2024 et fin 2025.

Ainsi, en 2025, la part de l'apprentissage parmi les jeunes de 15 à 29 ans résidant en Provence-Alpes-Côte d'Azur recule pour la première fois depuis 2018, passant de 7,9 % en 2024 à 7,6 % > ②. En France, ces taux s'élèvent respectivement à 8,6 % et 8,2 %. La proportion d'apprentis parmi les jeunes recule dans tous les départements de la région : -0,1 point dans les Hautes-Alpes et les Alpes-Maritimes, -0,3 point dans les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse, -0,4 point dans le Var et -0,5 point dans les Alpes-de-Haute-Provence. Elle reste inférieure à la moyenne régionale dans les Hautes-Alpes (7,2 %) et supérieure dans le Var (7,9 %).

② Part des apprentis parmi les 15-29 ans fin 2025, par département de Provence-Alpes-Côte d'Azur



Provence-Alpes-Côte d'Azur : 7,6 %

France entière : 8,2 %

Note : données brutes provisoires, arrêtées en avril 2026 pour l'apprentissage ; estimations de population au 1^{er} janvier 2026

Note de lecture : fin 2025, sur 100 habitants du Var âgés entre 15 et 29 ans, près de 8 sont des apprentis

Sources : Dares, Système d'information sur l'apprentissage ; Insee, Estimations de population

Pour le reste de l'étude, l'analyse statistique de l'apprentissage ne porte que sur le secteur privé

■ Les grandes entreprises recrutent moins d'apprentis

Pour la première fois depuis qu'on observe cet indicateur, la part des apprentis employés dans les entreprises régionales de 250 salariés ou plus diminue, passant de 20 % en 2024 à 19 % en 2025 > ③. Le nombre de bénéficiaires y recule de -4 % sur un an, soit un rythme deux fois plus rapide que la moyenne régionale. Cette évolution peut être mise en lien avec la réduction des aides à l'apprentissage qui affecte davantage les très grandes entreprises en 2025.

Dans les structures de moins de 250 salariés, le recul du nombre d'apprentis est moins marqué : -1 %. Les entreprises de moins de 10 salariés, qui concentrent la moitié des contrats, accueillent plus fréquemment des apprentis préparant une certification du secondaire. En 2025, deux apprentis sur trois de ce niveau y effectuent leur contrat, contre quatre sur dix parmi ceux préparant une certification du supérieur.

Au niveau national, la tendance est similaire. Toutefois, la part des apprentis employés dans les entreprises de 250 salariés ou plus y est plus élevée qu'en Provence-Alpes-Côte d'Azur (24 %), tandis que celle des entreprises de moins de 10 salariés y est plus faible (42 %).

■ Seule la construction résiste au repli de l'apprentissage

Comme en 2024, le nombre d'apprentis reste stable en 2025 dans le secteur de la construction qui concentre 12 % des bénéficiaires.

En revanche, il recule pour la première fois depuis 2018 dans le secteur des services qui regroupe les trois quarts des effectifs de la région, une part stable depuis 2022 : -2 %, soit -1 100 apprentis, après +5 % en 2024. Le nombre d'apprentis se contracte dans la plupart des sous-secteurs des services. La baisse dans le *commerce, réparation d'automobiles et de motocycles*, qui demeure le sous-secteur le plus recruteur avec plus d'un apprenti sur cinq, explique à elle seule la moitié du repli annuel dans les services (-3 %, soit -530 apprentis, après +4 %). Le reste de la diminution provient de l'*information et communication* qui embauche 3 % des apprentis (-10 %, soit -260, après +2 %), la *coiffure et soins de beauté* qui en concentre 4 % (-7 %, soit -210, après +2 %), les *autres activités de services* qui en rassemblent 6 % (-5 %, soit -190, après +7 %) et les *activités de soutien aux entreprises* qui regroupent un apprenti sur sept (-2 %, soit -170, après +2 %). Les *activités immobilières* (2 % des apprentis) poursuivent leur décroissance entamée deux ans plus

tôt (-8 %, soit -140, après -11 %). Seulement deux sous-secteurs ne perdent pas d'apprentis en 2025 : l'*hébergement et restauration* (9 % des apprentis) où la hausse se modère (+8 %, soit +450, après +22 % en 2024) et les *transports et entreposage* (3 %) où les effectifs se maintiennent (après +9 %).

Dans l'industrie, l'apprentissage se contracte deux fois plus rapidement que tous secteurs confondus : -4 %, soit -310 bénéficiaires, après +6 %. Ce secteur embauche 12 % des apprentis, soit autant que la construction. La *fabrication d'autres produits industriels* et l'*industrie agroalimentaire*, premiers sous-secteurs industriels employeurs (4 % de l'ensemble des apprentis chacun), concentrent à eux seuls l'essentiel de la baisse (respectivement -7 %, soit -180, après +5 % et -4 %, soit -120, après +8 %). Les effectifs sont globalement stables dans les autres sous-secteurs.

En France entière, le recul du nombre d'apprentis s'observe dans l'ensemble des secteurs d'activité : les services (-4 %, après +4 %), l'industrie (-3 %, après +3 %) et, dans une moindre mesure, la construction (-1 %, après +2 %). Si les apprentis travaillent un peu moins souvent qu'en région dans les services (71 %, contre 75 %), ils sont un peu plus présents dans l'industrie (15 %, contre 12 %) et le sont autant dans la construction (12 %).

③ Répartition des apprentis du secteur privé, selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise (en %)

	Paca			France entière		
	Répartition	Évolution		Répartition	Évolution	
	Fin 2025	Fin 2024/ fin 2023	Fin 2025/ fin 2024	Fin 2025	Fin 2024/ fin 2023	Fin 2025/ fin 2024
Nombre d'apprentis	70 821	+5	-2	983 854	+3	-3
Secteur d'activité de l'entreprise						
Agriculture, sylviculture et pêche	1	-1	-4	2	+4	-0
Industrie	12	+6	-4	15	+3	-3
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	4	+8	-4	5	+4	-2
Fabrication d'autres produits industriels	4	+5	-7	4	+2	-4
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2	+8	-0	2	+4	-2
Fabrication de matériels de transport	1	+3	-1	1	+1	-3
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1	+5	+1	2	+1	-2
Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines	1	+2	-0	1	+3	-3
Construction	12	-0	+0	12	+2	-1
Services	75	+5	-2	71	+4	-4
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	22	+4	-3	22	+3	-4
Soutien aux entreprises	15	+2	-2	14	+3	-5
Hébergement et restauration	9	+22	+8	8	+14	+6
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	7	+7	-0	6	+9	-3
Autres activités de services	6	+7	-5	5	+6	-5
Coiffure, soins de beauté	4	+2	-7	3	+0	-3
Information et communication	3	+2	-10	4	-4	-12
Transports et entreposage	3	+9	+0	3	+4	-1
Activités financières et d'assurance	3	+2	-1	4	+3	-3
Activités immobilières	2	-11	-8	2	-5	-8
Taille de l'entreprise						
De 0 à 9 salariés	49	+3	-1	42	+3	-3
De 10 à 49 salariés	22	+7	-2	22	+4	-3
De 50 à 249 salariés	10	+6	-2	12	+3	-4
250 salariés ou plus	19	+5	-4	24	+5	-4

Note : données brutes provisoires, arrêtées en avril 2026
Note de lecture : fin 2025, 75 % des apprentis exercent dans les services en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Entre fin 2024 et fin 2025, le nombre d'apprentis dans ce secteur baisse de -2 %
Source : Dares, *Système d'information sur l'apprentissage*

■ Les apprentis les plus âgés et préparant un diplôme de niveau bac poursuivent leur progression

En 2025, l'âge moyen des apprentis se stabilise à 20 ans et demi, mais les évolutions diffèrent sensiblement selon les classes d'âge > ④. Seuls les apprentis âgés de 26 ans ou plus continuent de progresser (+8 %, après +16 % en 2024). Leur contribution reste toutefois limitée, puisqu'ils ne représentent que 9 % des effectifs. À l'inverse, le nombre d'apprentis mineurs et celui des 21-25 ans diminuent un peu plus rapidement qu'en moyenne (-3 %). Ces deux classes d'âge regroupent respectivement un apprenti sur cinq et un apprenti sur trois. Les 18-20 ans (un apprenti sur trois) enregistrent une baisse conforme à la moyenne (-2 %).

Deux apprentis sur cinq sont scolarisés juste avant le début de leur contrat, une part en recul continu depuis 2017 (-2 points sur la dernière année). Comme depuis 2021, un bénéficiaire sur cinq ne détient aucun diplôme à l'entrée, près d'un sur quatre est inscrit en CAP ou BEP, et six sur dix préparent un diplôme de l'enseignement supérieur. Si ces deux dernières catégories se replient plus rapidement qu'en moyenne, le nombre d'apprentis visant un diplôme de niveau baccalauréat poursuit sa hausse. Ces évolutions sont semblables à l'échelle nationale.

■ Les femmes plus présentes dans les services et les formations du supérieur

Depuis 2022, les femmes représentent 44 % des apprentis

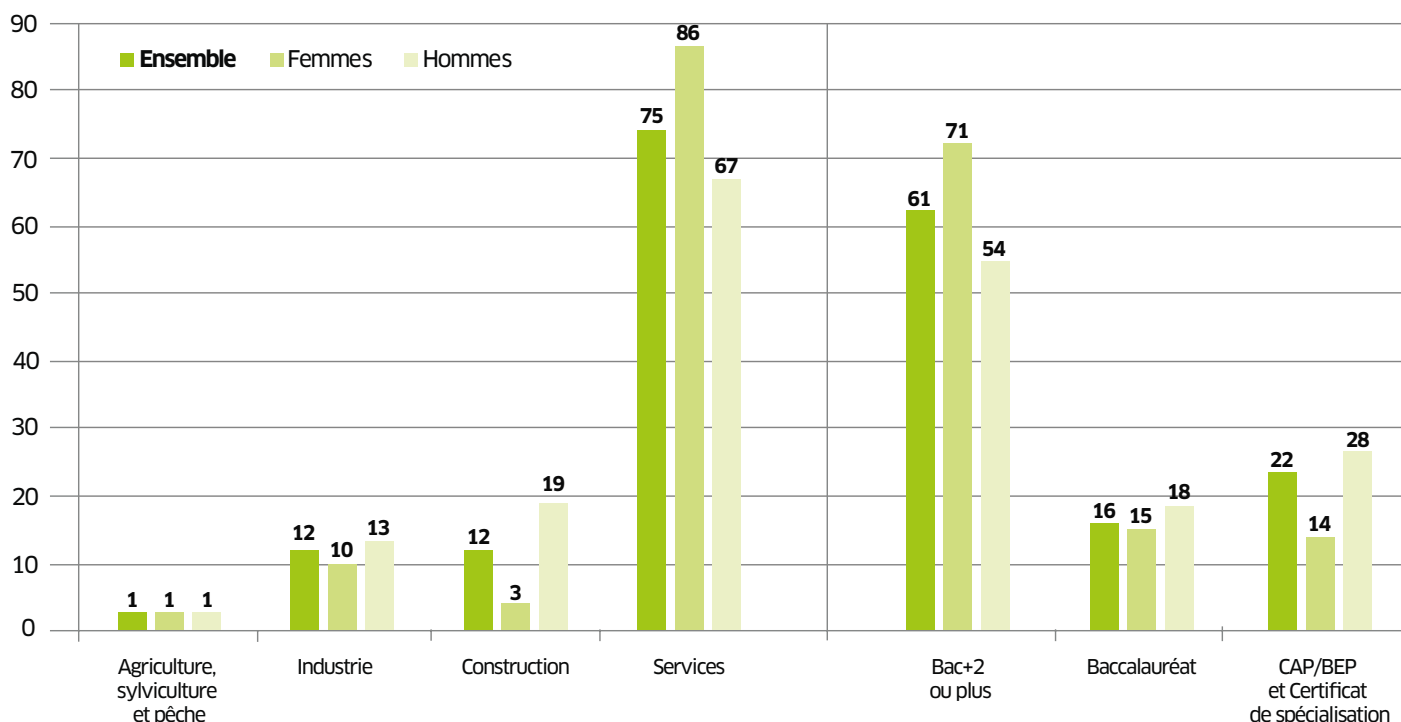
en Provence-Alpes-Côte d'Azur (42 % au niveau national). Elles sont beaucoup plus présentes que les hommes dans le secteur des services (86 %, contre 67 %) > ⑤, ainsi que dans les spécialités de formation afférentes, comme le *commerce, vente*, les *finances, comptabilité*, le *secrétariat, communication et information* et les *services aux personnes (santé, social)*. Tous sexes confondus, plus de la moitié des apprentis s'oriente vers l'une de ces quatre spécialités.

À l'inverse, les femmes sont quasi absentes dans la construction (3 %, contre 19 % des hommes). Or, comme dans ce dernier secteur, les apprentis s'orientent davantage vers un CAP ou un BEP (47 % d'entre eux, contre 22 % tous secteurs confondus), elles préparent de fait beaucoup moins souvent ce type de diplôme que leurs homologues masculins (14 %, contre 28 %). En revanche, elles se concentrent davantage dans les formations du supérieur (71 %, contre 54 %).

■ Des durées de contrats inchangées en 2025

En 2025, la durée moyenne des contrats se stabilise à 20 mois et une semaine, comme en 2024. Trois apprentis sur dix signent des contrats courts (un an ou moins) et six sur dix des contrats d'une durée comprise entre un et deux ans. Leur nombre recule de -2 %, soit un rythme comparable à l'ensemble des contrats. À l'inverse, le nombre d'apprentis en contrat pendant plus de deux ans (un sur dix) progresse légèrement (+1 %). Ces tendances sont similaires à celles observées au niveau national.

⑤ Répartition des apprentis du secteur privé par sexe, selon le secteur d'activité de l'entreprise et le niveau de formation préparée, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, fin 2025 (en %)



Note : données brutes provisoires, arrêtées en avril 2026

Note de lecture : sur 100 hommes en contrat d'apprentissage fin 2025 en Provence-Alpes-Côte d'Azur, 54 préparent un diplôme de niveau Bac+2 ou plus. Cette part s'élève à 71 % chez les femmes

Source : Dares, Système d'information sur l'apprentissage

4 Répartition des apprentis du secteur privé, selon leurs caractéristiques (en %)

	Paca			France entière		
	Répartition	Évolution		Répartition	Évolution	
	Fin 2025	Fin 2024/ fin 2023	Fin 2025/ fin 2024	Fin 2025	Fin 2024/ fin 2023	Fin 2025/ fin 2024
Nombre d'apprentis	70 821	+5	-2	983 854	+3	-3
Sexe						
Homme	56	+4	-2	58	+3	-3
Femme	44	+5	-2	42	+4	-4
Âge						
Moins de 18 ans	21	+3	-3	23	+2	-3
De 18 à 20 ans	35	+2	-2	35	+2	-4
De 21 à 25 ans	35	+6	-3	35	+4	-4
26 ans ou plus	9	+16	+8	7	+13	+2
Âge moyen (en années)	20,6	+0,2	+0,1	20,3	+0,1	+0,1
Situation avant contrat						
Scolarité	42	-2	-6	46	-2	-7
En apprentissage	35	+8	+2	34	+9	+1
En emploi	7	+9	+2	6	+7	-2
En recherche d'emploi	5	+5	+5	4	+10	+2
Autres	12	+13	-4	9	+3	-4
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée						
Bac+3 ou plus	22	+14	+2	24	+9	-0
Bac+2	12	+0	-6	11	-2	-9
Baccalauréat	37	+4	-2	35	+5	-4
CAP/BEP et Certificat de spécialisation	9	+8	+2	10	+6	+2
Aucun diplôme ou brevet	20	+4	-5	20	+2	-4
Niveau de formation préparée						
Bac+3 ou plus	38	+8	-1	40	+5	-3
Bac+2	23	-2	-5	22	+1	-6
Baccalauréat	16	+8	+4	17	+6	+2
CAP/BEP et Certificat de spécialisation	22	+4	-4	21	+2	-3
Spécialité de formation						
Commerce, vente	19	+5	-0	20	+5	-3
Finances, comptabilité	17	+2	-5	16	+3	-5
Secrétariat, communication et information	10	+5	-6	10	+3	-9
Services aux personnes (santé, social)	9	+9	-2	7	+5	-4
Mécanique et structures métalliques	8	+7	-2	8	+3	-2
Génie civil, construction, bois	7	+1	-0	8	+1	-0
Alimentation et agroalimentaire transformation	6	+2	-3	7	+0	-2
Coiffure esthétique	4	+3	-8	3	-0	-3
Agriculture	4	+1	+1	5	+4	+2
Hôtellerie, restauration, tourisme	3	+13	+13	3	+12	+6
Electricité, électronique	3	-2	+1	3	+1	-2
Energie, chimie, métallurgie	3	+4	-1	2	+2	-3
Technologies industrielles	2	+4	+6	2	+4	+4
Transport, manutention, magasinage	2	+8	-6	2	+3	-1
Services à la collectivité (sécurité, nettoyage)	1	-6	-0	1	-2	-7
Durée théorique du contrat						
12 mois et moins	30	+12	-2	29	+8	-4
De 13 à 24 mois	59	+1	-2	60	+1	-3
Plus de 24 mois	11	+5	+1	11	+4	-1
Durée moyenne (en mois)	20,2	-0,2	+0,0	20,4	-0,2	0,0

Note : données brutes provisoires, arrêtées en avril 2026
Note de lecture : fin 2025, 21 % des apprentis de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont moins de 18 ans. Entre fin 2024 et fin 2025, le nombre d'apprentis mineurs diminue de -3 %
Source : Dares, Système d'information sur l'apprentissage

Trois contrats sur dix sont rompus dans les neuf premiers mois

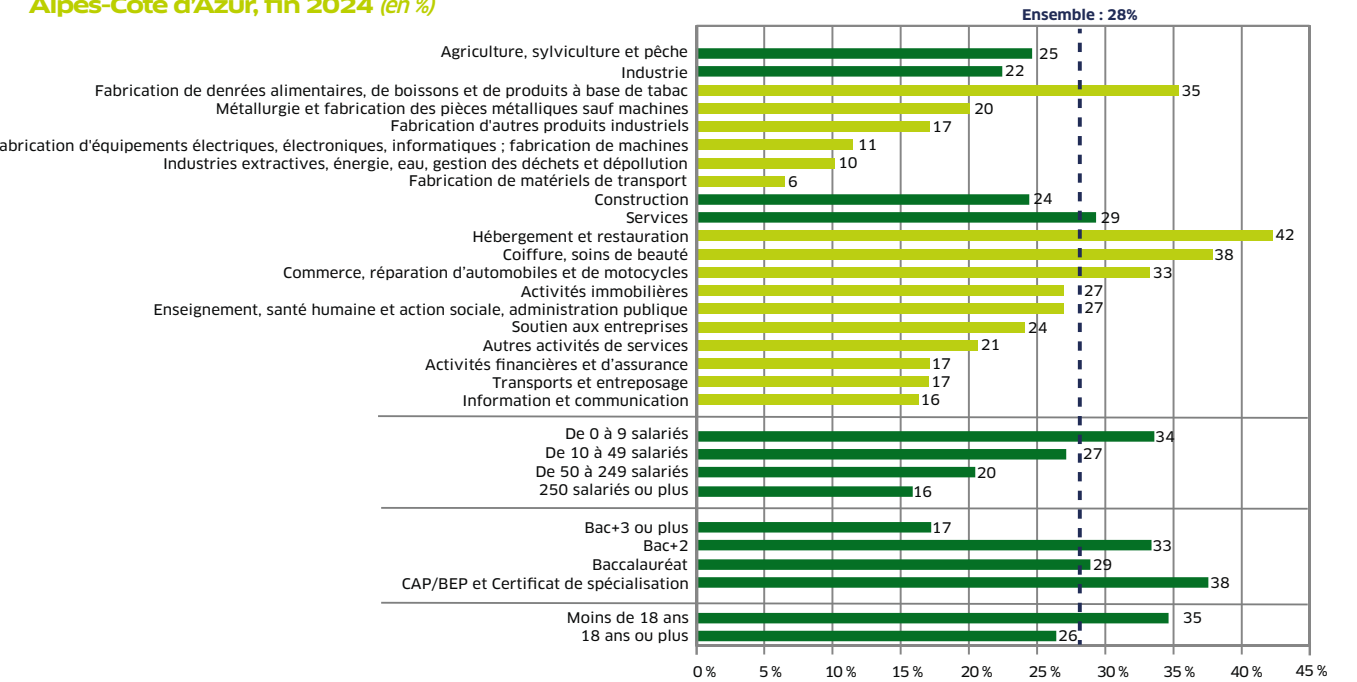
Avertissement :
L'apprenti ou l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage au cours d'une période probatoire de 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise. Cette période probatoire est calculée indépendamment des jours de formation théorique en Centre de formation d'apprentis (CFA). Au-delà de cette période, un contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti sous certaines conditions. Depuis la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », applicable aux contrats conclus à partir de 2019, en plus d'un accord entre l'employeur et l'apprenti ou d'une décision du Conseil des prud'hommes, la rupture est également possible en cas de licenciement de l'employeur ou de démission de l'apprenti, sans passage par le Conseil des prud'hommes. De plus, en cas de licenciement de l'apprenti, son CFA doit l'aider à trouver un nouvel employeur et lui permettre de continuer la formation théorique pendant six mois.
Dans cette étude, l'analyse des ruptures porte sur les contrats débutés au cours de l'année 2024, dernière année fiable disponible. Si ce recul est considéré comme satisfaisant par la Dares, il ne permet pas de calculer l'intégralité des ruptures. En effet, pour des contrats longs, des ruptures peuvent encore survenir après la date d'extraction de nos données (avril 2026).

Sur les 65 600 contrats débutés en 2024 dans le secteur privé, 18 400 ont été rompus au cours des neuf premiers mois, soit 28 % d'entre eux > ⑤. Ce taux, en légère hausse par rapport à 2023 (27 %), demeure supérieur à la moyenne nationale (22 %). Six mois après la rupture, 42 % des contrats ont donné lieu à la signature d'un nouveau contrat (29 % dans les deux mois et 13 % entre plus de deux mois et jusqu'à six mois après). C'est 2 points de moins qu'en 2023.
Toutefois, une rupture n'implique pas nécessairement un abandon de l'apprentissage : un apprenti peut par exemple rompre son contrat pour en commencer un autre. Ainsi, parmi les motifs connus, près de la moitié des ruptures résultent d'un commun accord, quatre sur dix interviennent pendant la période d'essai, 7 % font suite à une démission et seulement 2 % sont liées à un licenciement.
Les taux de rupture varient selon le profil des apprentis, mais aussi le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.
Les ruptures sont deux fois plus fréquentes pour les apprentis qui préparent un CAP ou un BEP qu'un diplôme de niveau équivalent ou supérieur à la licence (38 %, contre 17 %). De façon liée, le taux de rupture est très élevé pour les apprentis

sans diplôme à l'entrée (40 %) et pour les mineurs (35 %, contre 26 % pour les majeurs). Par ailleurs, ces taux sont supérieurs à la moyenne chez les femmes (30 %), les résidents des Quartiers prioritaires de la politique de la ville (33 %), les apprentis qui étaient à la recherche d'un emploi avant de commencer leur contrat (34 %) et les travailleurs reconnus handicapés (34 %).
Le taux de rupture est plus élevé dans les services (29 %, après 28 % en 2023) que dans l'industrie (22 %, après 23 %). En lien avec la proportion importante d'apprentis y préparant un CAP ou un BEP, il reste particulièrement haut dans l'hébergement et restauration (42 %, après 40 %), la coiffure et soins de beauté (38 %, comme en 2023) et l'industrie agroalimentaire (35 %, après 37 %). Le taux de rupture décroît lorsque la taille de l'entreprise augmente : de 34 % dans les structures de moins de 10 salariés, il passe à 16 % dans celles de 250 salariés ou plus. Ces écarts pourraient en partie s'expliquer par des conditions de travail spécifiques à certains secteurs (pénibilité, horaires atypiques par exemple)³ et aux petites entreprises (absence de compensation des heures supplémentaires notamment).

³ Algava É., Nass S. (2023), « 35 ans d'évolutions des conditions de travail », Dares, novembre.

⑤ 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, fin 2024 (en %)



* Ruptures survenues pendant les neuf premiers mois d'exécution des contrats, à l'exclusion des deux mois qui précèdent le terme prévu à la signature du contrat
Note : données brutes provisoires, arrêtées en avril 2026
Note de lecture : 33 % des apprentis ayant commencé leur contrat en 2024 et qui préparent un diplôme de niveau bac+2, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, ont rompu leur contrat avant terme au cours des neuf premiers mois du contrat
Source : Dares, Système d'information sur l'apprentissage

Virginie D'Angelo

Un apprenti sur dix réside dans un Quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)

Grâce au géoréférencement établi par la Dares, il est possible d'identifier les apprentis résidant en QPV. La campagne n'ayant toutefois pas encore eu lieu pour 2025 au moment de la rédaction de cette étude, l'analyse porte sur les stocks d'apprentis en QPV au 31 décembre 2024 et en géographie 2015.

Fin 2024, 10 % des apprentis du secteur privé résident dans un QPV de Provence-Alpes-Côte d'Azur, après 9 % fin 2023. Ces parts sont plus faibles en France (hors Mayotte) : 8 %, après 7 %. Cet écart s'explique en partie par une légère surreprésentation des habitants des QPV de Provence-Alpes-Côte d'Azur dans la population totale régionale (10 %, contre 8 % au niveau national).

Dans la région, les apprentis des QPV sont sous-représentés dans l'industrie (9 % d'entre eux sont en contrat dans ce secteur, contre 12 % pour les apprentis résidant hors QPV). C'est l'inverse dans les services (79 %, contre 75 %), surtout dans le sous-secteur de l'hébergement et restauration (11 %, contre 8 %). Dans la construction, les proportions d'apprentis résidant en QPV et hors QPV sont identiques (12 %). Au niveau national, la tendance est similaire : les apprentis des QPV sont moins présents dans l'industrie

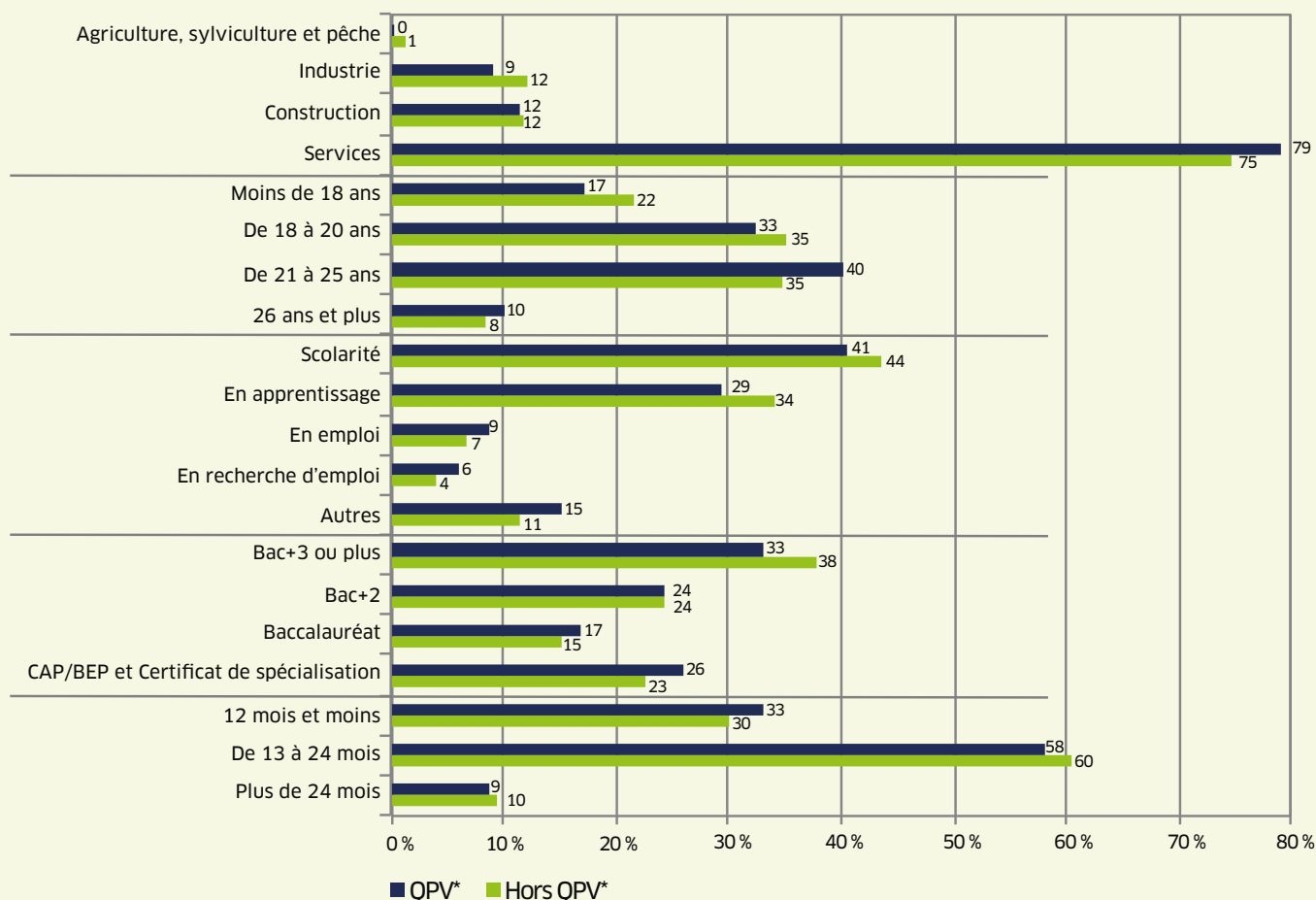
(5 points d'écart par rapport aux résidents hors QPV) et davantage dans les services (8 points d'écart).

S'il n'y a pas de différences par sexe, les apprentis résidant en QPV sont en moyenne six mois plus âgés que les autres, contre presque un an en France (hors Mayotte). Seuls 17 % d'entre eux sont mineurs, contre 22 % chez ceux qui vivent hors QPV. Au niveau national, cet écart est encore plus marqué : respectivement 15 % et 23 %. Ainsi, avant de débiter leur contrat, les apprentis habitant en QPV sont moins souvent étudiants que les autres (41 %, contre 44 %) et plus souvent en recherche d'emploi (6 %, contre 4 %). La tendance est similaire en France (hors Mayotte).

Les apprentis résidant en QPV préparent des diplômes de niveau moins élevé : 26 % visent un CAP ou un BEP, contre 23 % parmi ceux qui ne résident pas dans un QPV. Cet écart n'a plus cours en France (hors Mayotte) depuis 2022.

Un tiers des apprentis en QPV reste moins d'un an en poste, une part supérieure de 3 points à ceux résidant hors QPV. En moyenne, les contrats d'apprentissage durent 19 mois pour les habitants des QPV, soit près d'un mois de moins que les autres.

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, fin 2024 (en %)



* Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) de Provence-Alpes-Côte d'Azur, découpage géographique au 14/09/2015

Note : données brutes provisoires, arrêtées en avril 2026

Note de lecture : fin 2024, 79 % des apprentis de Provence-Alpes-Côte d'Azur résidant dans un QPV exercent dans les services. Cette part est de 75 % pour les apprentis résidant hors QPV

Source : Dares, Système d'information sur l'apprentissage

Un apprenti sur cinq relève de l'Opco « Entreprises de proximité »

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », adoptée le 5 septembre 2018, a modifié profondément le système de la formation professionnelle tant au niveau des dispositifs que des financements et des acteurs. Les Opérateurs de compétences (Opco) ont été mis en place pour permettre aux branches professionnelles (i.e. aux conventions collectives) de se réunir⁴ dans une logique de filière afin de créer des ensembles plus cohérents en termes de métiers, de compétences, de mobilité ou encore d'enjeux liés à la formation.

Depuis le 1^{er} avril 2019, onze Opco, dans lesquels sont réparties plus de 300 branches professionnelles, ont remplacé les vingt Opérateurs paritaires collecteurs agréés (Opca). Les Opco ont pour principales missions de financer l'alternance, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les petites et moyennes entreprises pour définir leurs besoins en formation.

La répartition du nombre d'apprentis par Opco en Provence-

Alpes-Côte d'Azur est proche de celle du niveau national : près d'un apprenti sur cinq relève de l'Opco « Entreprises de proximité » en lien avec le caractère présentiel du tissu productif régional. Cet Opco est le deuxième de la région qui réunit le plus de branches (52, juste après « 21 - interindustriel » qui en compte 56) (cf. [données complémentaires](#)) et notamment celles qui relèvent de l'artisanat.

Les Opco travaillent en coordination étroite avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) pour garantir un soutien adapté et personnalisé aux apprentis en situation de handicap dans tous les secteurs. Ceux qui incluent le plus d'apprentis en situation de handicap parmi leurs effectifs sont les Opco « Santé » et « Uniformation - cohésion sociale » (respectivement 5 % et 3 %, contre 2 % en moyenne).

⁴ Pour les entreprises n'étant pas liées à une convention collective, une solution de rattachement à l'un des Opco est possible sur la base du code APE de l'entreprise

Répartition des Opco selon les principaux secteurs d'activité des apprentis du secteur privé, fin 2025 (en %)

	Provence-Alpes-Côte d'Azur			France entière		
	Nombre d'apprentis	Évolution fin 2025/fin 2024	Répartition	Nombre d'apprentis	Évolution fin 2025/fin 2024	Répartition
Entreprises de proximité	13 791	-3	19	173 225	-3	18
dont coiffure, soins de beauté	2 904	-7	4	30 988	-3	3
dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	2 695	-6	4	37 651	-4	4
dont fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1 952	-4	3	35 864	-3	4
dont soutien aux entreprises	1 625	-5	2	19 529	-5	2
dont activités immobilières	1 602	-7	2	14 163	-9	1
Akto	9 921	+1	14	125 736	+0	13
dont hébergement et restauration	5 925	+8	8	70 095	+6	7
dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	1 223	-9	2	16 775	-8	2
dont soutien aux entreprises	1 091	-7	2	15 450	-9	2
dont enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	997	-14	1	12 690	-6	1
Constructys	8 617	-0	12	117 271	-1	12
dont construction	7 930	+0	11	107 051	-0	11
Atlas	7 611	-5	11	110 780	-8	11
dont soutien aux entreprises	4 265	-3	6	51 314	-8	5
dont information et communication	1 662	-11	2	25 067	-14	3
dont activités financières et d'assurance	1 477	-2	2	31 681	-3	3
Opcommerce	6 998	-2	10	98 651	-5	10
dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	6 493	-2	9	90 112	-4	9
Mobilités	6 490	+1	9	84 181	-0	9
dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	4 221	-0	6	51 639	-0	5
dont transports et entreposage	1 660	+2	2	23 140	+2	2
21 - interindustriel	6 445	-2	9	114 120	-3	12
dont fabrication d'autres produits industriels	1 867	-5	3	30 810	-4	3
dont fabrication de matériels de transport	809	-1	1	13 286	-3	1
dont soutien aux entreprises	778	+4	1	12 536	-6	1
dont fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	768	-0	1	16 857	-2	2
dont industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	735	-2	1	11 184	-1	1
Afdas	3 916	-3	6	52 452	-5	5
dont autres activités de services	2 565	-4	4	28 790	-3	3
dont soutien aux entreprises	506	+0	1	8 212	-9	1
dont information et communication	412	-8	1	11 522	-7	1
Ocapiat	3 854	-1	5	70 327	-1	7
dont soutien aux entreprises	1 699	+7	2	19 538	+5	2
dont agriculture, sylviculture et pêche	786	-3	1	23 799	-0	2
dont fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	643	-5	1	13 245	+1	1
Santé	1 671	-7	2	18 006	-8	2
dont enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	1 421	-5	2	16 563	-7	2
Uniformation - cohésion sociale	1 506	-7	2	19 106	-10	2
dont enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	652	-9	1	7 549	-12	1
dont autres activités de services	490	-6	1	5 202	-13	1

Note : données brutes provisoires, arrêtées en avril 2026

Note de lecture : fin 2025, l'Opco Entreprises de proximité assure le financement de 13 800 apprentis du secteur privé en Provence-Alpes-Côte d'Azur (-3 % par rapport à fin 2024), soit 19 % de l'ensemble des apprentis, dont 4 % dans la coiffure, soins de beauté

Source : Dares, Système d'information sur l'apprentissage

① 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 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.

② 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.

③ 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 Dreets), 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.

Pour en savoir plus :

- > Dreets Paca, Sese (2026), « [2025 : Hausse du chômage et atonie de l'emploi privé](#) », *La Note de conjoncture de la Dreets Paca* n°21, mars.
- > Plé A. (2026), « [L'apprentissage en 2024 : Une légère accélération des entrées](#) », *Dares Résultats* n°3, janvier.
- > Fauchon A. (2024), « [Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage](#) », *Dares Analyses* n°63, octobre.
- > Fauchon A. (2024), « [Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ?](#) », *Dares Analyses* n°43, juillet.

Pour consulter les séries longues mensuelles des entrées et des stocks en contrat d'apprentissage :

> [Tableau de bord des indicateurs clés de la Dreets Provence-Alpes-Côte d'Azur](#)

Téléchargez les données de l'étude et les données complémentaires territorialisées :



Retrouvez toutes les publications du Service études, statistiques et évaluation sur le site de la Dreets Provence-Alpes-Côte d'Azur :

> <https://paca.dreets.gouv.fr/les-publications>

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Provence-Alpes-Côte d'Azur

23/25, rue Borde, CS 10009 - 13285 Marseille Cedex 08 - Tél. : 04 86 67 32 00

Directeur de la publication : Sébastien Debeaumont

Chef du service études, statistiques et évaluation : Rémi Belle - remi.belle@dreets.gouv.fr

Réalisation : Virginie D'Angelo - virginie.dangelo@dreets.gouv.fr

Conception : www.agence-elixir.com