

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

Deux fois plus d'apprentis en 2021 qu'en 2019

En 2022 et pour la première fois, la Dares publie des *stocks* de contrats d'apprentissage. Il est désormais possible de connaître précisément le nombre d'apprentis travaillant dans notre région. Ainsi, contrairement aux éditions précédentes, ce bilan ne porte pas sur les *flux* d'entrées au cours de l'année, mais sur la *stock* d'apprentis en contrat en fin d'année. Ces informations font de plus dorénavant partie intégrante des statistiques d'emploi salarié diffusées par l'Insee.

Au 31 décembre 2021, 65 500 apprentis travaillent en Provence-Alpes-Côte d'Azur, un nombre qui double en deux ans, boosté par les différentes réformes mises en œuvre par le Gouvernement depuis 2019 et par les mesures exceptionnelles du plan France relance à partir de la mi-2020 pour faire face à la crise sanitaire. En France entière, l'essor de l'apprentissage est un peu moins prononcé.

Sur la seule année 2021, le nombre de bénéficiaires s'accroît de 17 200 dans la région et contribue à hauteur d'un cinquième aux créations nettes d'emploi salarié (un quart en France entière). Le dynamisme s'observe dans tous les départements, particulièrement les Alpes-Maritimes, et dans tous les secteurs d'activité. La hausse est toutefois deux fois moins rapide dans l'industrie et la construction que dans les services qui regroupent désormais les trois quarts des apprentis, contre deux tiers en 2019.

En lien avec le relèvement de l'âge d'entrée en contrat, la part des 26 ans ou plus double en deux ans et s'établit à 6 %, tandis que celle des mineurs continue de reculer et atteint un cinquième, contre plus d'un tiers en 2019. Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur s'accroît et concerne désormais 6 bénéficiaires sur 10, contre 4 sur 10 deux ans plus tôt. La part des femmes progresse également de près de 10 points et s'établit à 43 %.

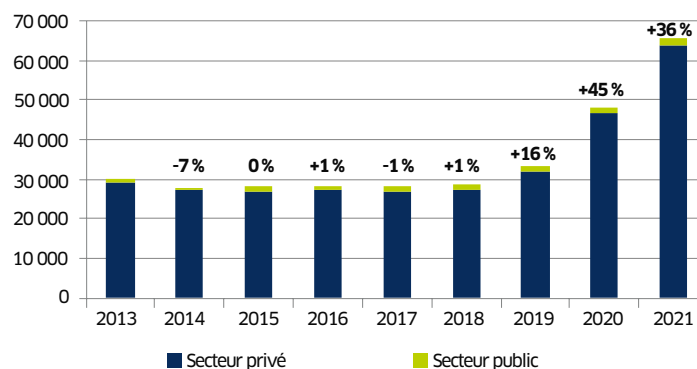
Avec la possibilité de conclure des contrats d'une durée minimale de 6 mois contre 12 auparavant, les contrats se raccourcissent. Une majorité d'entre eux sont effectués dans des entreprises de moins de 10 salariés.

L'essor de l'apprentissage se poursuit

Depuis 2019, avec la mise en œuvre de différentes réformes proposées par le Gouvernement, puis les mesures de soutien dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » en 2020 > [Encadré 2](#), l'apprentissage connaît un essor sans précédent. En Paca, après une quasi-stabilité entre 2015 et 2018, le nombre d'apprentis s'accroît de 16 % en 2019 avant d'exploser les deux années suivantes : +45 % en 2020 et +36 % en 2021 > [1](#).

Au 31 décembre 2021, la région compte ainsi 65 500 bénéficiaires¹, un niveau jamais atteint jusqu'alors. C'est 17 200 de plus qu'en 2020 et près du double de 2019. Environ 97 % d'entre eux travaillent dans le secteur privé (+1 point par rapport à fin 2019). Ce dernier croît de 36 % (+16 700 apprentis), contre +33 % dans le secteur public² (+460).

1 Nombre d'apprentis au 31 décembre de chaque année, en Paca (et évolutions annuelles en %)



Note : données provisoires, arrêtées au 31 août 2022
Champ : fin 2021, 65 500 apprentis travaillent en Paca (63 700 dans le secteur privé et 1 900 dans le public). Ce nombre progresse de 36 % entre fin 2020 et fin 2021
Source : Dares, Système d'information sur l'apprentissage

La hausse de 2021 concerne tous les départements de la région. Elle est davantage prononcée dans les Alpes-Maritimes (+44 %), similaire au niveau régional dans les Bouches-du-Rhône (+37 %) et les Hautes-Alpes (+36 %), et moins marquée dans le Var (+31 %), le Vaucluse (+26 %) et les Alpes-de-Haute-Provence (+20 %).

¹ dont près de 60 000 signés par des jeunes habitant en Paca

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

Au niveau national, le nombre d'apprentis progresse également, mais moins vite qu'en Paca : +12 % en 2019 (-4 points par rapport à la région), puis +34 % en 2020 (-11 points) et +33 % en 2021 (-2 points). Sur deux ans, il augmente de 79 %. Si l'écart se resserre au global en 2021, ce n'est pas le cas pour le secteur public qui est bien moins dynamique (+25 %, contre +34 % dans le secteur privé).

D'après les dernières données disponibles fin juin 2022, le développement du dispositif devrait se poursuivre en Paca comme en France entière, mais sur un rythme ralenti.

■ Une croissance qui explique plus d'un cinquième de la hausse de l'emploi salarié en 2021

Depuis 2022, les alternants sont inclus explicitement dans les statistiques d'emploi salarié de l'Insee. Il est donc désormais possible de calculer dans quelle mesure l'apprentissage contribue à l'évolution de l'emploi.

Après une année 2020 marquée par la crise sanitaire, avec des pertes massives concentrées au 1^{er} semestre, l'emploi salarié progresse

vivement tout au long de l'année 2021 en Paca : +4,2 % sur un an dans les secteurs privé et public, soit 79 500 emplois supplémentaires. Sur la même période, le nombre d'apprentis s'élève de 17 200.

On peut donc estimer que ce dispositif contribue à hauteur de 22 % à l'évolution annuelle de l'emploi salarié régional (26 % en France entière). Ce taux grimpe à un tiers environ dans l'industrie et la construction, contre un cinquième dans les services.

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

■ Le secteur des services, principal moteur de la croissance de l'apprentissage

En 2021, le nombre d'apprentis augmente dans tous les grands secteurs d'activité, particulièrement dans les services : +42 % par rapport à 2020, soit +14 000 apprentis, contre +36 % au global. Ce secteur concentre désormais près des trois quarts des bénéficiaires de la région, contre deux tiers en 2019 > ②. Deux sous-secteurs expliquent à eux seuls plus de la

② Répartition des apprentis dans le secteur privé, selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise (en %)

| | Paca | | | | France entière | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|-----------------------------|----------------|----------------|----------------|-----------------------------|
| | Fin 2019 | Fin 2020 | Fin 2021 | Evolution Fin 2021/Fin 2020 | Fin 2019 | Fin 2020 | Fin 2021 | Evolution Fin 2021/Fin 2020 |
| Nombre d'apprentis | 32 045 | 46 884 | 63 660 | +36 | 477 184 | 647 751 | 864 677 | +33 |
| Secteur d'activité de l'entreprise | | | | | | | | |
| Agriculture, sylviculture et pêche | 2 | 2 | 1 | +23 | 3 | 3 | 3 | +20 |
| Industrie | 16 | 14 | 13 | +21 | 21 | 18 | 16 | +19 |
| Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac | 6 | 5 | 4 | +18 | 8 | 7 | 6 | +14 |
| Fabrication d'autres produits industriels | 4 | 4 | 4 | +28 | 5 | 4 | 4 | +27 |
| Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution | 2 | 2 | 2 | +26 | 2 | 2 | 2 | +20 |
| Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines | 1 | 1 | 1 | +19 | 2 | 2 | 2 | +21 |
| Fabrication de matériels de transport | 2 | 1 | 1 | +12 | 2 | 2 | 1 | +16 |
| Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines | 1 | 1 | 1 | +20 | 2 | 2 | 1 | +17 |
| Construction | 17 | 15 | 13 | +18 | 16 | 14 | 12 | +18 |
| Services | 65 | 70 | 73 | +42 | 59 | 65 | 69 | +42 |
| Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles | 21 | 24 | 24 | +40 | 21 | 22 | 23 | +37 |
| Soutien aux entreprises | 12 | 14 | 15 | +43 | 11 | 13 | 14 | +47 |
| Hébergement et restauration | 9 | 7 | 6 | +19 | 8 | 6 | 5 | +15 |
| Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique | 4 | 5 | 6 | +61 | 3 | 4 | 5 | +67 |
| Autres activités de services | 3 | 4 | 5 | +73 | 2 | 3 | 4 | +68 |
| Coiffure, soins de beauté | 6 | 5 | 5 | +19 | 5 | 4 | 3 | +21 |
| Information et communication | 3 | 3 | 4 | +62 | 3 | 4 | 5 | +57 |
| Activités immobilières | 1 | 3 | 3 | +71 | 1 | 2 | 2 | +63 |
| Activités financières et d'assurance | 2 | 3 | 3 | +49 | 3 | 4 | 4 | +42 |
| Transports et entreposage | 3 | 3 | 3 | +34 | 3 | 3 | 3 | +30 |
| Taille de l'entreprise | | | | | | | | |
| De 0 à 9 salariés | 57 | 57 | 56 | +32 | 48 | 48 | 47 | +30 |
| De 10 à 49 salariés | 20 | 20 | 19 | +35 | 20 | 21 | 21 | +34 |
| De 50 à 249 salariés | 8 | 8 | 8 | +37 | 11 | 11 | 11 | +34 |
| 250 salariés ou plus | 15 | 15 | 17 | +51 | 21 | 21 | 22 | +41 |

Note : données provisoires, arrêtées au 31 août 2022

Note de lecture : fin 2019, 17 % des apprentis exercent dans la construction en Paca. Ils ne sont plus que 13 % dans ce secteur fin 2021. Entre fin 2020 et fin 2021, le nombre d'apprentis dans la construction augmente de 18 %

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

moitié de la hausse dans les services : le *commerce, réparation d'automobiles et de motocycles* (+40 % sur un an, soit +4 500), qui recrute près d'un apprenti sur quatre (+3 points par rapport à 2019), et les *activités de soutien aux entreprises* (+43 %, soit +2 800), qui regroupent 15 % des apprentis (+2 points).

D'autres sous-secteurs, plus faiblement représentés (entre 3 et 6 % des apprentis chacun), progressent très fortement en 2021 : l'*enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique* (+61 %, soit +1 500), l'*information et communication* (+62 %, soit +900), les *activités immobilières* (+71 %, soit +900) et les *autres activités de services* (+73 %, soit +1 200). À l'inverse, pénalisé par la crise sanitaire, l'*hébergement-restauration* s'élève moins vite qu'en moyenne (+19 %, soit +610) et ne regroupe plus que 6 % des apprentis, une part en baisse de 3 points sur deux ans. Il en est de même pour la *coiffure et soins de beauté* (+19 %, soit +470) dont la part recule de 2 points par rapport à 2019 pour s'établir à 5 % en 2021.

■ Une hausse deux fois moins vive dans la construction et l'industrie

Dans la construction et l'industrie, le nombre d'apprentis progresse deux fois moins vite que dans les services en 2021 : respectivement +18 % et +21 %, soit +1 300 et +1 400 apprentis. Ces deux secteurs rassemblent désormais chacun 13 % des bénéficiaires, une part en baisse de 5 points et 4 points respectivement en deux ans. Dans tous les sous-secteurs industriels, la croissance se poursuit à un rythme inférieur à la moyenne tous secteurs confondus. Par exemple, dans l'*industrie agroalimentaire*, premier sous-secteur industriel employeur (4 % des apprentis, soit -2 points par rapport à 2019), la hausse

est deux fois plus lente qu'au total (+18 %, soit +450).

En France entière, les évolutions par secteur suivent les mêmes tendances qu'en région. Les services restent sous-représentés par rapport à Paca (69 %, contre 73 %), tandis que l'industrie demeure surreprésentée (16 %, contre 13 %). En revanche, les parts d'apprentis dans la construction sont équivalentes.

■ La majorité des apprentis travaillent dans une entreprise de moins de 10 salariés

Entre 2019 et 2021, la répartition des apprentis selon la taille de l'entreprise est quasi inchangée en Paca, comme en France entière. Ainsi, les entreprises de moins de 10 salariés demeurent les principales utilisatrices de l'apprentissage. Ce constat est beaucoup plus marqué dans la région qu'au niveau national : respectivement 56 % en 2021, contre 47 %. Un apprenti sur deux travaille dans une entreprise de moins de 7 salariés en Paca, contre 11 en France entière.

La part des entreprises artisanales recule fortement entre 2019 et 2021 : elles regroupent près de trois apprentis sur dix en 2021, contre quatre sur dix deux ans plus tôt > [Encadré ci-dessous](#).

À l'inverse, même si elles ne concentrent que 17 % des bénéficiaires en 2021, les entreprises de 250 salariés ou plus participent un peu plus à l'essor de l'apprentissage qu'en 2019 (+2 points en deux ans). Entre 2020 et 2021, le nombre d'apprentis qui y travaillent a ainsi augmenté de moitié, ce qu'on peut mettre en lien avec la mise en place de l'aide exceptionnelle à laquelle ces entreprises peuvent désormais prétendre.

Près de trois apprentis sur dix exercent dans une entreprise artisanale

En vertu d'un partenariat entre la Dreets et la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat (Cmar) de Provence-Alpes-Côte d'Azur, il a été possible de dénombrer et de caractériser les apprentis qui sont recrutés par une entreprise artisanale.

Au 31 décembre 2021, sur les 198 400 entreprises artisanales identifiées par la Cmar, 11 600 embauchent au moins un apprenti, soit 6 % d'entre elles. 18 000 apprentis travaillent ainsi dans l'une de ces entreprises, soit 28 % des effectifs régionaux. Cette proportion est en fort recul par rapport à 2019 : -11 points. En effet, si le nombre de bénéficiaires augmente en deux ans (+40 %), la hausse est nettement moins vive que sur le champ hors artisanat (où les effectifs ont été multipliés par deux et demi).

L'augmentation dans les entreprises artisanales en 2021 s'observe dans tous les secteurs d'activité. Néanmoins, la dynamique est très différente de celle observée dans le reste des entreprises privées de la région. Dans les services, la croissance est quatre fois moins rapide (+41 %, contre +160 %). Les entreprises artisanales recrutent beaucoup moins d'apprentis dans ce secteur que les autres : un sur deux, contre huit sur dix. À l'inverse, l'industrie et la construction surreprésentées, regroupent respectivement 20 % et 34 % des apprentis, contre 10 % et 5 %. Là encore, la croissance en

deux ans est plus ralentie dans l'artisanat : respectivement +44 % et +34 %, contre +65 % et +89 %.

Fin 2021, un apprenti sur deux travaille dans une entreprise artisanale de moins de 3 salariés, contre 13 hors artisanat.

Le profil des apprentis n'est pas le même au sein des entreprises artisanales que dans les autres entreprises privées. Ils sont plus jeunes : la part des mineurs y est beaucoup plus importante (43 %, contre 12 %) et l'âge moyen est de 18 ans et neuf mois (soit deux ans de moins que sur le champ hors artisanat). Plus de la moitié d'entre eux préparent un CAP/BEP, contre un sur huit dans les entreprises non artisanales. En lien avec l'orientation sectorielle de l'artisanat, trois apprentis sur dix sont des femmes, contre un sur deux hors artisanat. Pour autant, comme dans le reste des entreprises privées de la région, le profil se transforme : les apprentis dans l'artisanat sont plus âgés qu'en 2019, plus qualifiés et la part des femmes s'élève.

Enfin, si les contrats se raccourcissent, ils durent en moyenne près d'un mois et demi de plus que dans le reste des entreprises de la région.

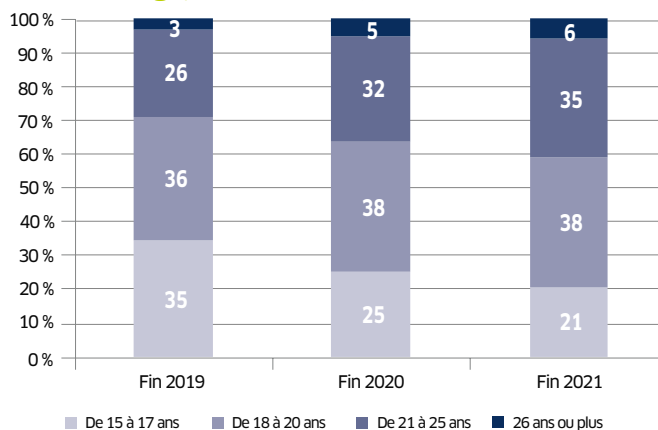
Des apprentis de plus en plus âgés

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, l'âge plafond d'entrée en apprentissage est relevé de 25 à 29 ans révolus pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019. Il est donc possible de conclure un tel contrat jusqu'à la veille des 30 ans du postulant. Depuis 2019, l'âge moyen des apprentis s'accroît donc progressivement pour atteindre 20 ans et deux mois en 2021 > ③.

Les moins de 18 ans ne représentent désormais qu'un cinquième de l'ensemble des apprentis, contre un quart en 2020 et un peu plus d'un tiers en 2019 > ④. À l'inverse, la part des 26 ans ou plus double en deux ans, passant de 3 % à 6 % en 2021.

Ainsi, la part des apprentis scolarisés juste avant de commencer leur contrat recule, passant de 59 % en 2019 à la moitié en 2021. De même, la proportion des non diplômés à l'entrée passe d'un tiers à un cinquième. Historiquement et prioritairement destiné aux jeunes sortis précocement du système scolaire, l'apprentissage s'adresse désormais majoritairement à ceux qui ont déjà à minima un niveau Baccalauréat. Ces évolutions sont semblables à l'échelle nationale.

④ Répartition des apprentis dans le secteur privé, selon l'âge, en Paca (en %),



Note : données provisoires, arrêtées au 31 août 2022

Note de lecture : fin 2019, 35 % des apprentis de Paca sont mineurs. Ils ne sont plus que 21 % fin 2021

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

③ Répartition des apprentis dans le secteur privé, selon leurs caractéristiques (en %)

| | Paca | | | | France entière | | | |
|--|----------|----------|----------|-----------------------------|----------------|----------|----------|-----------------------------|
| | Fin 2019 | Fin 2020 | Fin 2021 | Evolution Fin 2021/Fin 2020 | Fin 2019 | Fin 2020 | Fin 2021 | Evolution Fin 2021/Fin 2020 |
| Nombre d'apprentis | 32 045 | 46 884 | 63 660 | +36 | 477 184 | 647 751 | 864 677 | +33 |
| Sexe | | | | | | | | |
| Homme | 66 | 61 | 57 | +28 | 67 | 62 | 59 | +26 |
| Femme | 34 | 39 | 43 | +48 | 33 | 38 | 41 | +46 |
| Âge | | | | | | | | |
| De 15 à 17 ans | 35 | 25 | 21 | +12 | 35 | 25 | 21 | +11 |
| De 18 à 20 ans | 36 | 38 | 38 | +35 | 36 | 37 | 37 | +33 |
| De 21 à 25 ans | 26 | 32 | 35 | +50 | 26 | 32 | 36 | +47 |
| 26 ans ou plus | 3 | 5 | 6 | +69 | 3 | 5 | 6 | +66 |
| Âge moyen (en années) | 19,1 | 19,8 | 20,1 | +0,4 | 19,1 | 19,7 | 20,1 | +0,4 |
| Situation avant contrat | | | | | | | | |
| Scolarité | 59 | 55 | 51 | +26 | 61 | 56 | 52 | +25 |
| En apprentissage | 22 | 20 | 24 | +62 | 24 | 22 | 24 | +51 |
| En emploi | 7 | 8 | 8 | +37 | 6 | 7 | 7 | +40 |
| En recherche d'emploi | 6 | 6 | 7 | +52 | 5 | 6 | 7 | +50 |
| Autres | 7 | 10 | 11 | +42 | 5 | 9 | 10 | +48 |
| Niveau de diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée | | | | | | | | |
| Supérieur au baccalauréat | 22 | 29 | 32 | +51 | 25 | 33 | 36 | +47 |
| Baccalauréat | 28 | 34 | 36 | +47 | 29 | 31 | 33 | +42 |
| CAP-BEP | 18 | 14 | 11 | +7 | 17 | 13 | 11 | +10 |
| Mentions complémentaires | 0 | 0 | 0 | +10 | 1 | 1 | 1 | +10 |
| Aucun diplôme ni titre professionnel | 32 | 23 | 20 | +17 | 28 | 22 | 19 | +15 |
| Niveau de formation préparée | | | | | | | | |
| Supérieur au baccalauréat | 40 | 52 | 59 | +53 | 44 | 55 | 60 | +47 |
| Baccalauréat | 22 | 19 | 16 | +20 | 22 | 19 | 17 | +21 |
| CAP-BEP | 37 | 28 | 24 | +16 | 32 | 25 | 22 | +15 |
| Mentions complémentaires | 1 | 1 | 1 | -8 | 2 | 1 | 1 | +12 |
| Durée théorique du contrat | | | | | | | | |
| 12 mois et moins | 20 | 26 | 28 | +43 | 22 | 29 | 30 | +39 |
| De 13 à 24 mois | 68 | 64 | 63 | +33 | 66 | 61 | 61 | +32 |
| Plus de 24 mois | 12 | 10 | 9 | +35 | 12 | 10 | 9 | +27 |
| Durée moyenne (en mois) | 22,0 | 20,8 | 20,4 | -0,4 | 22,0 | 20,7 | 20,3 | -0,4 |

Note : données provisoires, arrêtées au 31 août 2022

Note de lecture : fin 2019, 40 % des apprentis de Paca préparent un diplôme de l'enseignement supérieur. Ils sont 59 % fin 2021. Entre fin 2020 et fin 2021, le nombre d'apprentis préparant ce type de diplôme augmente de 53 %

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

6 apprentis sur 10 préparent un diplôme de l'enseignement supérieur

Corollaire de la baisse de la proportion des mineurs, la part des apprentis qui préparent un CAP/BEP ne cesse également de diminuer dans la région pour atteindre un quart fin 2021 (-13 points par rapport à fin 2019) > 5. À l'opposé, les contrats permettant de préparer une formation du supérieur concernent désormais 6 bénéficiaires sur 10, contre 4 sur 10 deux ans plus tôt (+19 points). L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis instaurée en juillet 2020 contribue à cet essor : les formations du supérieur peuvent y être éligibles, alors qu'elles ne l'étaient pas pour l'aide unique mise en place depuis janvier 2019.

Calculés au niveau national, ces taux sont très proches en 2021 de ceux observés au niveau régional. Ce n'était pas le cas en 2019 où les apprentis visaient moins souvent qu'en Paca un CAP/BEP (-5 points) et davantage un diplôme de l'enseignement supérieur (+5 points).

De plus en plus de femmes

Alors qu'elle était stable jusqu'en 2019, autour d'un tiers, la part des apprenties ne cesse de progresser depuis pour atteindre 43 % en 2021 (+9 points en 2 ans). Au niveau national, les taux et évolutions sont comparables.

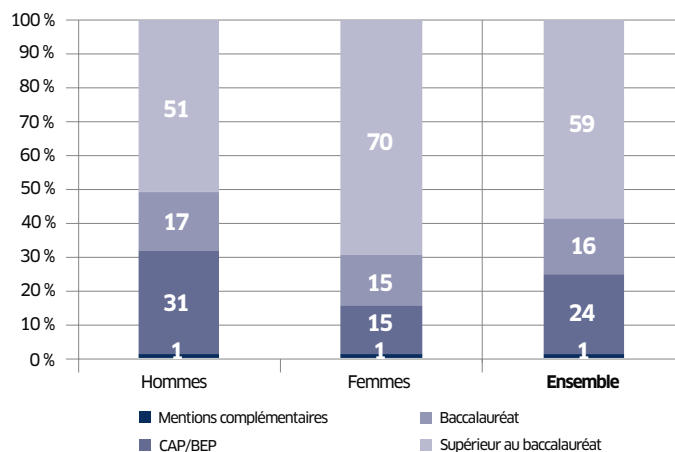
Très présentes dans le secteur des services (85 %, contre 64 % chez les hommes), les femmes sont quasi absentes dans la construction (3 %, contre 20 %) > 6. Or, comme dans ce dernier secteur, les apprentis s'orientent davantage vers un CAP/BEP (53 % d'entre eux, contre 24 % tous secteurs confondus), elles préparent de fait beaucoup moins souvent ce type de diplôme que leurs homologues masculins (15 %, contre 31 %). À l'inverse, elles sont surreprésentées dans les formations qui préparent un diplôme du supérieur (70 %, contre 51 %).

Des contrats plus courts

Depuis 2019, il est désormais possible de conclure des contrats d'une durée minimale de 6 mois, contre 12 précédemment. En lien avec cette réduction, la durée moyenne d'un contrat baisse entre 2019 et 2021, passant de 22 mois à un peu plus de 20 mois.

Le nombre d'apprentis qui restent moins d'un an en poste est ainsi celui qui progresse le plus vite en 2021 (+43 %). Pour autant, les contrats d'une durée comprise entre un et deux ans restent largement majoritaires (63 %), même si leur part tend à se réduire. Ces évolutions s'observent également en France entière.

5 Répartition des apprentis dans le secteur privé, selon le sexe et le niveau de formation préparée, en Paca, fin 2021 (en %)

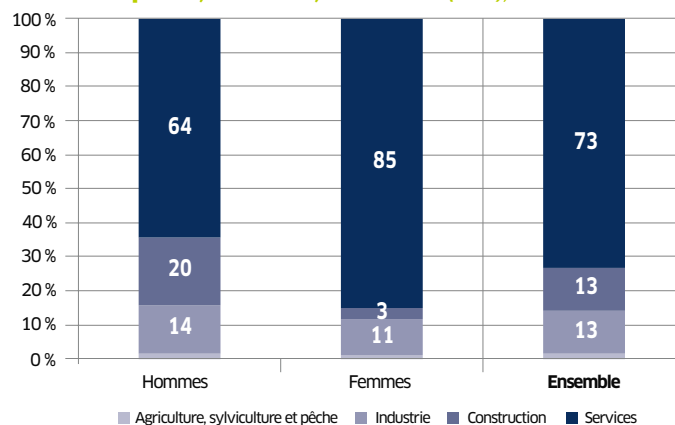


Note : données provisoires, arrêtées au 31 août 2022

Note de lecture : sur 100 hommes en contrat d'apprentissage fin 2021 en Paca, 51 % préparent un diplôme de l'enseignement supérieur. Cette part s'élève à 70 % chez les femmes

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

6 Répartition des apprentis dans le secteur privé, selon le sexe et le secteur d'activité de l'entreprise, en Paca, fin 2021 (en %)



Note : données provisoires, arrêtées au 31 août 2022

Note de lecture : sur 100 hommes en contrat d'apprentissage fin 2021 en Paca, 64 % exercent dans les services. Cette part s'élève à 85 % chez les femmes

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

Virginie D'Angelo et Virginie Meyer

Contrat de professionnalisation : une part dans l'alternance divisée par trois entre 2019 et 2021

À ce jour, nous ne disposons pas de données sur les *stocks de contrats de professionnalisation*, comme c'est désormais le cas pour l'apprentissage. Cela sera bientôt possible avec le changement de système d'information prévu pour début 2023. En attendant, le seul moyen d'avoir une vision complète de l'alternance est d'étudier les *flux d'entrées** de ces deux types de contrat.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, aux sortants de Contrat unique d'insertion (CUI), ainsi qu'aux bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'Allocation adulte handicapé (AAH).

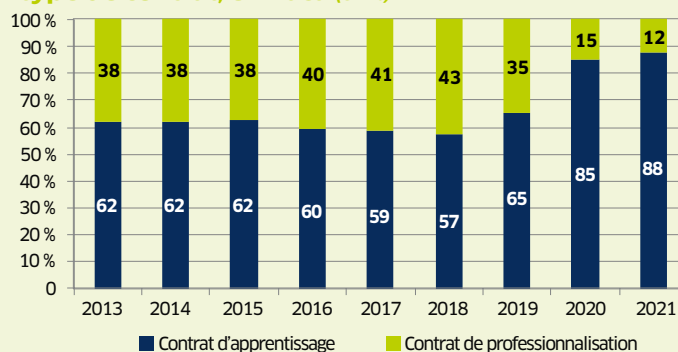
En Paca, 61 300 contrats en alternance débutent en 2021, en hausse de 33 % sur un an et de 56 % par rapport à 2019. Cette forte croissance est essentiellement tirée par celle des entrées en apprentissage (+38 % en 2021, après +52 % en 2020), dont le nombre fait plus que doubler entre 2019 et 2021 pour atteindre 53 800 nouveaux contrats en 2021. Dans le même temps, le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation se réduit quasiment de moitié, malgré les primes à l'embauche mises en place par le Gouvernement pour booster également ce dispositif, et s'établit à 7 500 en 2021 : l'élévation de 8 % en 2021 ne suffit pas à compenser la forte chute de 49 % en 2020.

Un effet de substitution entre les deux dispositifs pourrait expliquer en partie ces évolutions symétriques. Ainsi, la part

du contrat de professionnalisation dans l'alternance est divisée par trois en deux ans, passant de 35 % en 2019 à 12 % en 2021. Les évolutions sont similaires au niveau national.

Tout comme en France entière, la baisse des entrées en contrat de professionnalisation entre 2019 et 2021 en Paca (-45 %) concerne tous les secteurs d'activité. Elle est davantage marquée chez les jeunes de moins de 25 ans (-59 %) et chez ceux qui visent un diplôme de l'enseignement supérieur (-68 %). À l'inverse, le repli est plus modéré pour les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus (-20 %).

Répartition des flux d'entrées (y compris reconductions) en contrat en alternance, selon le type de contrat, en Paca (en %)



Note : données provisoires, arrêtées au 31 août 2022 pour les contrats d'apprentissage et au 31 mars 2022 pour les contrats de professionnalisation
Note de lecture : sur 100 alternants entrés en contrat en 2021 en Paca, 88 sont en contrat d'apprentissage et 12 en contrat de professionnalisation
Sources : Dares, Système d'information sur l'apprentissage, Extrapro et remontées des Opco

*À compter du 1^{er} janvier 2020, les entrées (y compris renouvellements) sont comptabilisées en date de début de contrat et non plus en date d'enregistrement pour les contrats d'apprentissage. C'était déjà le cas pour les contrats de professionnalisation.

Pour en savoir plus :

> Fauchon A. (2022), « L'apprentissage en 2021 : des entrées en forte hausse pour la deuxième année consécutive », Dares Résultats n°42, septembre.

> El Haimer K. (2022), « Le contrat de professionnalisation en 2021 : des embauches qui progressent après un fort repli en 2020 », Dares Résultats n°43, septembre.

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 ses déclinaisons par département et pour les entreprises artisanales :



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>

① L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir 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 plus de 16 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire, mais peut aussi bénéficier aux jeunes d'au moins 15 ans qui justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. L'âge maximum pour entrer en apprentissage a été relevé au 1^{er} janvier 2019, pour passer de 25 à 29 ans révolus. Il existe aussi des dérogations pour certains publics âgés de plus de 29 ans.

② Mesures de soutien au développement de l'apprentissage

Depuis janvier 2019, une aide unique, définie dans le cadre de la loi « Avenir Professionnel », est versée aux entreprises de moins de 250 salariés en cas d'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou titre professionnel de niveau inférieur ou égal au baccalauréat pour la métropole, ou inférieur ou égal au bac +2 pour les Drom. D'autres changements qui concernent l'ensemble des entreprises privées simplifient les conditions d'exécution des contrats et permettent plus de souplesse pour les apprentis et les employeurs :

- extension de la limite d'âge pour les apprentis, passée de 25 à 29 ans ;
- réduction de la durée minimale du contrat, passée de douze à six mois ;
- possibilité d'adapter la durée du contrat afin de tenir compte du niveau initial de compétence du jeune, par la signature d'une convention tripartite entre l'employeur, le CFA et l'apprenti ;
- possibilité d'entrer en apprentissage à tout moment au cours de l'année ;
- possibilité de déroger à la limite hebdomadaire et journalière de la durée du travail des apprentis mineurs pour des secteurs d'activité spécifiques (bâtiment, travaux publics...);
- hausse de la rémunération des apprentis de moins de 21 ans en CAP ou en baccalauréat professionnel et création d'une aide financière

pour le passage du permis de conduire ;

- assouplissement des conditions de rupture du contrat ;
- libéralisation de la formation en permettant à tout organisme de formation de devenir CFA.

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », une aide exceptionnelle à l'embauche est instaurée en juillet 2020 pour soutenir les embauches en apprentissage dans le contexte de la crise sanitaire. Elle concerne les contrats préparant un diplôme ou un titre jusqu'au niveau bac+5 inclus. Elle s'adresse à l'ensemble des entreprises privées : sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés et, pour celles de 250 salariés ou plus, à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif. L'aide exceptionnelle n'est versée que la première année d'exécution du contrat et se substitue alors à l'aide unique. Son montant s'élève à 5 000€ pour un apprenti mineur et 8 000€ pour un apprenti majeur. Par ailleurs, dans le contexte de crise, des aides exceptionnelles d'un montant de 3 000€ sont aussi mises en place pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales, certains établissements publics et la fonction publique hospitalière. Enfin, le délai maximal pour signer un contrat après l'entrée en CFA passe de trois à six mois.

③ Suivi statistique de l'apprentissage

Le Système d'information sur l'apprentissage de la Dares (SIA Dares) permet le suivi des contrats d'apprentissage. De 2013 à 2019, les chiffres sont consolidés à partir des données du système d'information de gestion Ari@ne et des informations agrégées collectées mensuellement par la Dares auprès des organismes d'enregistrement : chambres consulaires, Direccte (ex-Dreets)... À partir de 2020, les données sont issues du système de dépôt des contrats d'apprentissage, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (Opc) et les Dreets.

Depuis 2022, et pour la première fois, la Dares met à disposition les stocks des contrats d'apprentissage (ou nombre d'apprentis). Ainsi, contrairement à nos publications antérieures, ce bilan annuel ne porte pas sur les flux (c'est-à-dire sur le nombre d'entrées au cours de l'année 2021) mais sur les stocks au 31 décembre 2021 (contrats dont la date de début

est antérieure ou égale au 31 décembre 2021, et dont la date de fin est égale ou postérieure au jour de l'extraction). 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. Pour les contrats les plus récents, 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 Dares du 31 août 2022. De légères révisions sont possibles en fonction de la date d'extraction.

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 : Jean-Philippe Berlemont

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

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

Conception : Agence Elixir