

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

## La forte croissance de l'apprentissage se modère en 2022

Depuis 2019, les taux de croissance annuels du nombre d'apprentis sont à deux chiffres, boostés par les différentes réformes mises en œuvre par le Gouvernement et par les mesures exceptionnelles du plan France relance à partir de la mi-2020 pour faire face à la crise sanitaire. Au 31 décembre 2022, 68 100 apprentis travaillent ainsi en Provence-Alpes-Côte d'Azur, un niveau jamais atteint jusqu'alors et plus de deux fois supérieur à celui enregistré trois ans plus tôt. En France entière, l'essor de l'apprentissage est similaire.

Pour autant, la croissance de l'apprentissage ralentit en 2022 : +13 %, après +31 % en 2021. Le nombre de bénéficiaires s'accroît de 7 700, deux fois moins qu'en 2021, et contribue à hauteur d'un tiers aux créations nettes d'emploi salarié dans la région, comme en France entière. Cette décélération s'observe dans tous les départements, particulièrement les Hautes-Alpes où l'apprentissage est quasi-stable, et dans tous les grands secteurs d'activité, notamment l'industrie.

En 2022, trois apprentis sur quatre travaillent dans le secteur des services, contre moins de deux sur trois en 2019. Moins présents mais toujours majoritaires dans les entreprises de moins de 10 salariés, les bénéficiaires sont de plus en plus recrutés par de très grandes entreprises.

En lien avec le relèvement de l'âge d'entrée en contrat, la part des 26 ans ou plus augmente progressivement depuis 2019 pour s'établir à 7 %, tandis que celle des mineurs poursuit son recul, passant de plus d'un tiers à un cinquième. Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur continue de s'accroître et concerne plus de six bénéficiaires sur dix, contre quatre sur dix trois ans plus tôt. Les femmes sont de plus en plus nombreuses : elles représentent 44 % des apprentis, en progression de 10 points par rapport à 2019.

Avec la possibilité de conclure des contrats d'une durée minimale de 6 mois contre 12 auparavant, les contrats se raccourcissent.

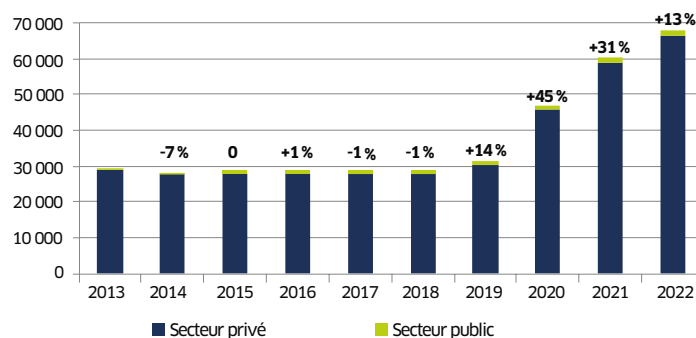
### ■ Une croissance de l'apprentissage plus lente

Depuis 2019, l'apprentissage > Encadré 1 connaît un essor sans précédent, boosté par les différentes réformes mises en œuvre par le Gouvernement, puis par les mesures exceptionnelles du plan France relance à partir de la mi-2020 pour faire face à la crise sanitaire, notamment dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » > Encadré 2. Ainsi, après une quasi-stabilité entre 2015 et 2018, le nombre de bénéficiaires s'accroît de 14 % en 2019 en Provence-Alpes-Côte d'Azur, avant d'exploser les deux années suivantes : +45 % en 2020 et +31 % en 2021 > ①. En 2022, il continue d'augmenter mais sur un rythme nettement ralenti, proche de celui de 2019 : +13 %. En France entière, les évolutions sont similaires.

Au niveau départemental, la croissance de l'apprentissage décélère partout. Le ralentissement est le plus marqué dans les Hautes-Alpes (quasi-stabilité, après +28 % en 2021). Viennent ensuite les Alpes-Maritimes et les Bouches-du-Rhône (+14 %, après respectivement +35 % et +33 %), puis le Var (+12 %, après +28 %), le Var (+12 %, après +26 %) et les Alpes-de-Haute-Provence (+7 %, après +22 %).

D'après les dernières données disponibles fin juin 2023, le développement du dispositif devrait se poursuivre en Provence-Alpes-Côte d'Azur comme en France entière, mais sur un rythme encore plus ralenti.

### ① Nombre d'apprentis au 31 décembre de chaque année, en Provence-Alpes-Côte d'Azur (et évolutions annuelles en %)



**Note** : données provisoires, arrêtées en juillet 2023  
**Note de lecture** : fin 2022, 68 100 apprentis travaillent en Provence-Alpes-Côte d'Azur (66 100 dans le secteur privé et 2 000 dans le public). Ce nombre progresse de 13 % entre fin 2021 et fin 2022  
**Source** : Dares, Système d'information sur l'apprentissage

## ■ Un tiers des créations d'emploi salarié en 2022 dû à l'apprentissage

Au 31 décembre 2022, Provence-Alpes-Côte d'Azur compte 68 100 bénéficiaires<sup>1</sup>, un niveau jamais atteint jusqu'alors. C'est plus du double de 2019. Le nombre d'apprentis s'accroît de 7 700, contre 14 400 en 2021. Le secteur privé, qui regroupe environ 97 % des apprentis (+7 400 en un an), progresse à peu près au même rythme que le secteur public<sup>2</sup> (+220).

Ces 7 700 apprentis supplémentaires sont à rapprocher des 23 600 créations nettes d'emploi qu'il y a eu dans la région entre fin 2021 et fin 2022. Le soutien apporté par le dispositif à la hausse de l'emploi, en particulier de l'emploi des jeunes, est ainsi considérable : près d'un tiers des emplois salariés créés en 2022 sont des contrats d'apprentissage (après moins d'un cinquième en 2021).

Ce taux, identique au niveau national, est légèrement plus important dans les services. Il grimpe à deux tiers environ dans la construction, alors qu'il est inférieur à un dixième dans l'industrie.

<sup>1</sup> dont près de 62 000 signés par des jeunes habitant en Provence-Alpes-Côte d'Azur

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

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

## ■ Le secteur des services reste le principal moteur de la croissance de l'apprentissage

En 2022, la croissance du nombre d'apprentis se modère dans tous les grands secteurs d'activité.

Dans les services, elle s'élève à 16 % (soit +6 600 apprentis), après +37 % en 2021 > ②. Pour autant, ce secteur concentre près des trois quarts des bénéficiaires de la région, une part qui ne cesse d'augmenter sur les dernières années (deux tiers en 2019).

Deux sous-secteurs expliquent à eux seuls près de la moitié de la hausse annuelle dans les services : les *activités de soutien aux entreprises* (+21 %, soit +1 800), qui regroupent 16 % des apprentis (+3 points en trois ans) et *l'enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique* (+32 %, soit +1 100), qui en recrute 7 % (+3 points). Le *commerce, réparation d'automobiles et de motocycles* décline nettement par rapport à 2021 (+7 % sur un an, soit +930, après +35 %) mais demeure le sous-secteur le plus recruteur : près d'un apprenti sur quatre y travaille (+2 points par rapport à 2019).

Dans deux sous-secteurs, la part des apprentis recule par rapport à 2019. *L'hébergement et restauration* regroupe désormais 6 % des apprentis (-3 points), malgré une croissance plus soutenue en 2022 qu'en 2021 (+16 % sur un an, soit +590, après +13 %). La *coiffure et soins de beauté*, dont les effectifs s'accroissent plus lentement qu'en moyenne sur un an (+10 %, soit +260), n'en concentre plus que 4 % (-2 points).

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

	Provence-Alpes-Côte d'Azur					France entière				
	Fin 2019	Fin 2020	Fin 2021	Fin 2022	Évolution Fin 2022/Fin 2021	Fin 2019	Fin 2020	Fin 2021	Fin 2022	Évolution Fin 2022/Fin 2021
<b>Nombre d'apprentis</b>	<b>30 576</b>	<b>44 638</b>	<b>58 683</b>	<b>66 127</b>	<b>+13</b>	<b>464 967</b>	<b>639 329</b>	<b>829 743</b>	<b>936 096</b>	<b>+13</b>
<b>Secteur d'activité de l'entreprise</b>										
<b>Agriculture, sylviculture et pêche</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>+7</b>
<b>Industrie</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>+4</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>+6</b>
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	6	5	4	4	-5	8	7	6	5	+1
Fabrication d'autres produits industriels	4	4	4	4	+10	5	4	4	4	+10
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2	2	2	1	+4	2	2	2	1	+5
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1	1	1	1	+13	2	2	2	2	+11
Fabrication de matériels de transport	2	2	1	1	+13	2	2	1	1	+6
Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines	1	1	1	1	+4	2	2	1	1	+8
<b>Construction</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>+6</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>+6</b>
<b>Services</b>	<b>64</b>	<b>69</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>+16</b>	<b>59</b>	<b>65</b>	<b>69</b>	<b>71</b>	<b>+16</b>
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	21	23	24	23	+7	21	22	23	22	+10
Soutien aux entreprises	12	14	14	16	+21	11	13	14	15	+19
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	4	5	6	7	+32	8	4	5	6	+28
Hébergement et restauration	9	7	6	6	+16	3	6	5	6	+15
Autres activités de services	3	4	5	6	+33	2	3	4	5	+27
Coiffure, soins de beauté	6	5	4	4	+10	5	4	3	3	+10
Information et communication	3	3	4	4	+15	3	4	5	5	+19
Activités immobilières	1	3	3	3	+18	1	2	2	2	+18
Activités financières et d'assurance	2	3	3	3	+11	3	4	4	4	+15
Transports et entreposage	3	3	3	3	+13	3	3	3	3	+10
<b>Taille de l'entreprise</b>										
De 0 à 9 salariés	56	56	54	51	+7	48	47	46	44	+8
De 10 à 49 salariés	20	20	20	21	+19	20	21	21	21	+16
De 50 à 249 salariés	9	8	8	9	+22	11	11	11	11	+20
250 salariés ou plus	16	16	18	19	+18	21	21	22	23	+17

**Note :** données provisoires, arrêtées en juillet 2023

**Note de lecture :** fin 2019, 17 % des apprentis exercent dans la construction en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ils sont 13 % dans ce secteur fin 2022. Entre fin 2021 et fin 2022, le nombre d'apprentis dans la construction augmente de 6 %

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

## ■ Faibles hausses dans la construction et l'industrie

Dans la construction, le nombre d'apprentis augmente de 6 % en 2022 (+500), près de trois fois moins vite qu'en 2021 (+17 %). Seulement 13 % des bénéficiaires y travaillent, une part en baisse de 5 points par rapport à 2019.

Dans l'industrie, la décélération est encore plus marquée : la progression est divisée par cinq, passant de +20 % en 2021 à +4 % en 2022 (+300 apprentis). La croissance s'affaïsse dans la plupart des sous-secteurs industriels. Dans l'*industrie agroalimentaire*, premier sous-secteur industriel employeur (4 % des apprentis, -2 points par rapport à 2019), elle se contracte même (-5 %, soit -140, après +14 % en 2021). Au total, la part des apprentis s'élève à 12 %, en baisse de 5 points par rapport à 2019.

En France entière, les évolutions par secteur suivent globalement les mêmes tendances que Provence-Alpes-Côte d'Azur. Les services restent sous-représentés par rapport à la région (71 %, contre 74 %), tandis que l'industrie demeure surreprésentée (15 %, contre 12 %). En revanche, les parts d'apprentis dans la construction sont proches (12 %, contre 13 %).

## ■ De plus en plus d'apprentis dans les très grandes entreprises

Jusqu'à alors largement majoritaires, les apprentis travaillant dans des entreprises de moins de 10 salariés sont désormais quasiment aussi nombreux que ceux travaillant dans des entreprises plus grandes. Leur part baisse de 5 points en trois ans. Au niveau national, ils ne sont plus que 44 % (-3 points). Les entreprises

artisanales regroupent de moins en moins d'apprentis : un sur quatre, contre quatre sur dix trois ans plus tôt.

À l'autre extrémité, le nombre d'apprentis recrutés par des entreprises de 250 salariés ou plus est multiplié par 2,5 depuis 2019, ce qu'on peut mettre en lien avec la mise en place de l'aide exceptionnelle à laquelle ces entreprises peuvent prétendre. Près d'un apprenti sur cinq y travaille, une part en hausse de 3 points en trois ans.

## ■ 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<sup>er</sup> janvier 2019. Il est donc possible de conclure un tel contrat jusqu'à la veille des 30 ans du postulant. Depuis cette date, l'âge moyen des apprentis s'accroît ainsi progressivement et dépasse les 20 ans en 2022 > ③.

Alors qu'ils étaient plus d'un tiers en 2019, les moins de 18 ans représentent un cinquième de l'ensemble des apprentis en 2022 > ④. À l'inverse, la part des 26 ans ou plus s'accroît progressivement et passe de 3 % à 7 %.

Un apprenti sur deux est scolarisé juste avant de commencer son contrat, une part qui recule de 10 points entre 2019 et 2022. De même, la proportion des non diplômés à l'entrée baisse fortement, passant 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.

## ③ Répartition des apprentis du secteur privé, selon leurs caractéristiques (en %)

	Provence-Alpes-Côte d'Azur					France entière				
	Fin 2019	Fin 2020	Fin 2021	Fin 2022	Évolution Fin 2022/Fin 2021	Fin 2019	Fin 2020	Fin 2021	Fin 2022	Évolution Fin 2022/Fin 2021
<b>Nombre d'apprentis</b>	30 576	44 638	58 683	66 127	+13	464 967	639 329	829 743	936 096	+13
<b>Sexe</b>										
Homme	66	61	58	56	+10	67	62	59	58	+10
Femme	34	39	42	44	+17	33	38	41	42	+17
<b>Âge</b>										
Moins de 18 ans	34	25	21	20	+10	35	26	22	22	+13
De 18 à 20 ans	36	38	38	37	+11	36	37	37	36	+11
De 21 à 25 ans	27	32	35	36	+14	26	32	35	36	+14
26 ans ou plus	3	5	6	7	+27	3	5	6	6	+20
Âge moyen (en années)	19,1	19,8	20,1	20,3	+0,1	19,1	19,7	20,0	20,1	+0,1
<b>Situation avant contrat</b>										
Scolarité	59	55	51	49	+5	61	57	53	52	+9
En apprentissage	22	20	24	29	+32	24	22	24	28	+28
En emploi	7	8	8	7	+2	6	6	7	6	+5
En recherche d'emploi	5	6	6	5	-12	4	6	6	5	-17
Autres	7	10	11	10	-1	5	9	10	9	-2
<b>Niveau de diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée</b>										
Bac+3 ou plus	10	14	18	19	+23	12	17	20	22	+20
Bac+2	12	15	15	15	+11	13	16	16	15	+8
Baccalauréat	28	34	36	36	+14	29	31	33	34	+16
CAP/BEP et Mentions complémentaires	18	14	12	10	-6	17	14	12	10	-5
Aucun diplôme ni titre professionnel	31	22	20	20	+13	28	22	19	20	+14
<b>Niveau de formation préparée</b>										
Bac+3 ou plus	22	29	33	36	+24	25	33	36	39	+21
Bac+2	18	24	26	25	+9	20	22	23	23	+12
Baccalauréat	22	18	16	16	+11	22	19	17	16	+8
CAP/BEP et Mentions complémentaires	38	29	25	23	+3	34	27	23	22	+5
<b>Durée théorique du contrat</b>										
12 mois et moins	20	27	29	29	+14	22	29	30	30	+10
De 13 à 24 mois	68	64	62	60	+10	66	61	60	60	+12
Plus de 24 mois	12	12	9	11	+29	12	10	9	10	+23
Durée moyenne (en mois)	21,9	20,6	20,3	20,3	-0,0	21,9	20,7	20,3	20,4	+0,1

Note : données provisoires, arrêtées en juillet 2023

Note de lecture : fin 2019, 34 % des apprentis de Provence-Alpes-Côte d'Azur sont des femmes. Elles sont 44 % fin 2022. Entre fin 2021 et fin 2022, le nombre d'apprentis augmente de 17 %

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

## ■ Les apprentis préparent de plus en plus 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 et atteint 23 % fin 2022 (-15 points par rapport à fin 2019) > 5. À l'opposé, les contrats permettant de préparer une formation du supérieur concernent plus de six bénéficiaires sur dix, contre quatre sur dix deux ans plus tôt (+21 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 proches en 2022 de ceux observés en région. Ce n'était pas le cas en 2019 où les apprentis visaient moins souvent qu'en Provence-Alpes-Côte d'Azur un CAP/BEP (-4 points) et davantage un diplôme de l'enseignement supérieur (+4 points).

## ■ La part des femmes s'accroît

Stable jusqu'en 2019, autour d'un tiers, la part des apprenties ne cesse de progresser depuis pour atteindre 44 % en 2022 (+10 points en trois ans), une tendance similaire au niveau national.

Très présentes dans le secteur des services (86 %, contre 65 % 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 23 % tous secteurs confondus), elles préparent de fait beaucoup moins souvent ce type de diplôme que leurs homologues masculins (14 %, contre 29 %). À l'inverse, elles sont surreprésentées dans les formations qui préparent un diplôme du supérieur (71 %, contre 53 %).

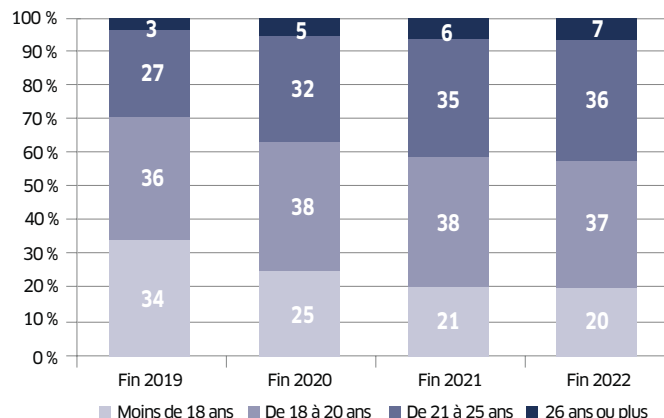
## ■ Des contrats plus courts

Depuis 2019, il est possible de conclure des contrats d'une durée minimale de 6 mois, contre 12 précédemment. En lien avec cette réduction, la durée moyenne des contrats baisse entre 2019 et 2022, passant de 22 mois à un peu plus de 20 mois.

Les contrats d'une durée comprise entre un et deux ans restent largement majoritaires (60 %), mais leur part tend à se réduire car ils progressent plus lentement qu'en moyenne (+10 % sur un an, contre +13 %). À l'inverse, les contrats de plus de deux ans s'élèvent si vite (+29 %) que leur part retrouve presque leur niveau de 2019 (11 %, après 9 % en 2021). Ces évolutions s'observent également en France entière.

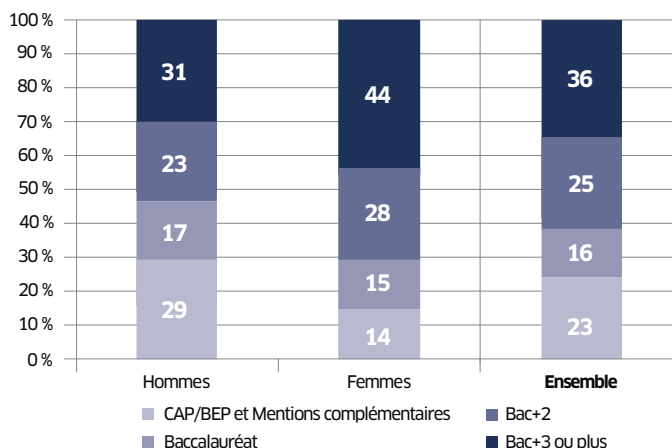
Virginie D'Angelo

## 4 Répartition des apprentis du secteur privé, selon l'âge, en Provence-Alpes-Côte d'Azur (en %)



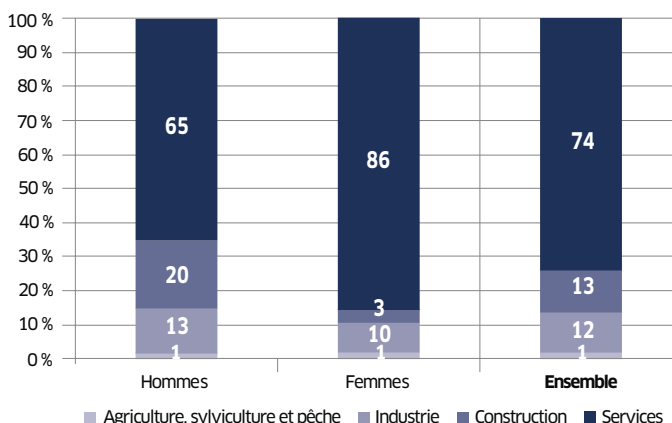
**Note :** données provisoires, arrêtées en juillet 2023  
**Note de lecture :** fin 2019, 34 % des apprentis de Provence-Alpes-Côte d'Azur sont mineurs. Ils sont 20 % fin 2022  
**Source :** Dares, Système d'information sur l'apprentissage

## 5 Répartition des apprentis du secteur privé, selon le sexe et le niveau de formation préparée, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, fin 2022 (en %)



**Note :** données provisoires, arrêtées en juillet 2023  
**Note de lecture :** sur 100 hommes en contrat d'apprentissage fin 2022 en Provence-Alpes-Côte d'Azur, 31 % préparent un diplôme de niveau Bac+3 ou plus. Cette part s'élève à 44 % chez les femmes  
**Source :** Dares, Système d'information sur l'apprentissage

## 6 Répartition des apprentis du secteur privé, selon le sexe et le secteur d'activité de l'entreprise, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, fin 2022 (en %)



**Note :** données provisoires, arrêtées en juillet 2023  
**Note de lecture :** sur 100 hommes en contrat d'apprentissage fin 2022 en Provence-Alpes-Côte d'Azur, 65 % exercent dans les services. Cette part s'élève à 86 % chez les femmes  
**Source :** Dares, Système d'information sur l'apprentissage

## 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 2022 au moment de la rédaction de cette étude, l'analyse porte sur les stocks d'apprentis en QPV au 31 décembre 2021.

Fin 2021, 9 % des apprentis du secteur privé résident dans un QPV de Provence-Alpes-Côte d'Azur, après 8 % fin 2019. Ces parts sont plus faibles en France (hors Mayotte) : 7 %, après 6 %. Cet écart s'explique en partie par une 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 (10 % d'entre eux sont en contrat dans ce secteur, contre 13 % pour les apprentis résidant hors QPV). C'est l'inverse dans la construction (15 %, contre 13 %) et les services (74 %, contre 72 %). Ce dernier écart est surtout marqué dans le sous-secteur de l'*enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique* (8 %, contre 5 %). Au niveau national, les proportions des apprentis résidant en QPV et hors QPV sont équivalentes dans la construction, et, comme en région, les premiers sont moins présents dans l'industrie (4 points d'écart) et

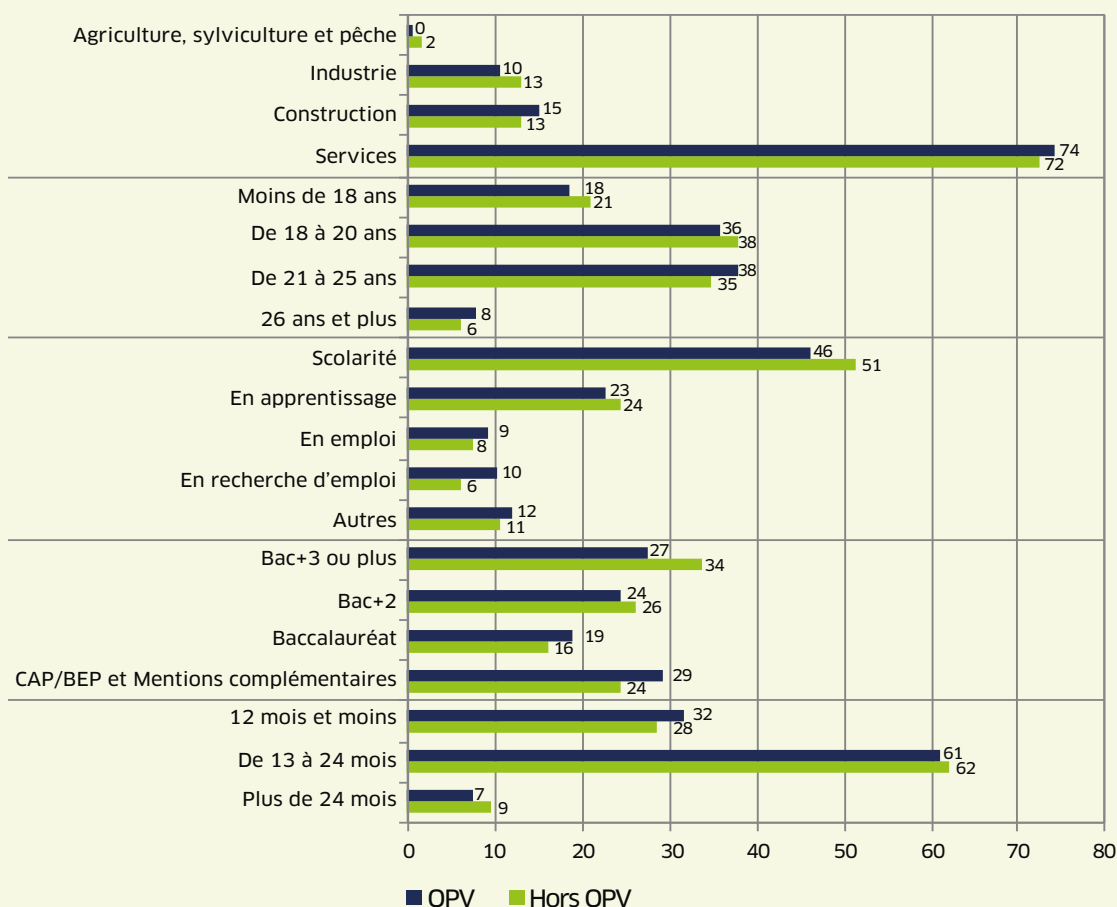
davantage dans les services (8 points d'écart).

S'il n'y a pas de différences par sexe, les apprentis résidant en QPV ont en moyenne 5 mois de plus que les autres. Seuls 18 % d'entre eux sont mineurs, contre 21 % 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 (46 %, contre 51 %) et plus souvent demandeurs d'emploi (10 %, contre 6 %). La tendance est similaire en France (hors Mayotte).

Les apprentis résidant en QPV préparent des diplômes de niveau moins élevé : un sur trois prépare un CAP/BEP, contre un sur quatre parmi ceux qui ne résident pas dans un QPV. Cet écart, qui tend à se réduire depuis 2019, est beaucoup moins prononcé qu'en France (hors Mayotte).

Un tiers des apprentis en QPV reste moins d'un an en poste, une part supérieure de 4 points à ceux résidant hors QPV. À l'inverse, ceux restant plus de deux ans sont proportionnellement moins nombreux (7 %, contre 9 %). En moyenne, les contrats d'apprentissage durent un mois de moins pour les habitants des QPV.

Répartition des apprentis du secteur privé, selon la zone d'habitation, par secteur d'activité de l'entreprise, âge, situation avant contrat, niveau de formation préparée et durée théorique du contrat, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, fin 2021 (en %)



Note : données provisoires, arrêtées en juillet 2023

Note de lecture : fin 2021, 74 % des apprentis de Provence-Alpes-Côte d'Azur résidant dans un QPV exercent dans les services. Cette part est de 72 % pour les apprentis résidant hors QPV

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

## Un contrat sur cinq est rompu au cours des six premiers mois

Un contrat d'apprentissage peut être rompu avant terme ([article L.6222-18 du Code du travail](#)). La rupture peut être provoquée par l'apprenti et/ou par l'employeur. Les motifs peuvent être variés. Ils ne sont pas forcément négatifs pour l'apprenti (rupture d'un contrat pour en commencer un autre, diplôme acquis avant la fin du contrat, reprise d'études...), et ne sont pas toujours spécifiques à l'apprentissage (rupture pendant la période d'essai). Seule une enquête *ad hoc* permettrait de qualifier précisément ces motifs et d'estimer la part des ruptures sur lesquelles les pouvoirs publics peuvent agir : conditions de travail, contenus pédagogiques, orientations, transports...

Grâce à la Déclaration sociale nominative (DSN) remplie par les employeurs, il est possible d'identifier la date de fin effective des contrats d'apprentissage et d'en déduire les potentielles ruptures survenues avant la date de fin théorique. Dans cet encadré, le choix a été fait d'étudier les ruptures ayant lieu durant les six premiers mois des contrats du secteur privé débutés au cours de l'année 2021. 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 (juillet 2023).

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, parmi les 52 500 contrats d'apprentissage du secteur privé débutés en 2021, 10 200 ont été rompus au cours des six premiers mois, soit 19 % d'entre eux. Ce taux est proche de celui de 2019 (18 %), mais bien supérieur à celui de l'année 2020, marquée par la crise sanitaire (14 %).

Dans l'industrie et la construction, ce taux se réduit à respectivement 17 % et 16 %, tandis qu'il s'élève à 20 % dans les services. Il est particulièrement haut dans l'*hébergement et restauration* (31 %) et, dans une moindre mesure, dans la *coiffure et soins de beauté* (27 %) et le *commerce, réparation d'automobiles et de motocycles* (23 %).

Les taux de rupture à six mois sont plus élevés qu'en moyenne chez les mineurs (25 %), ceux qui étaient à la recherche d'un emploi avant de commencer leur contrat (28 %), ceux qui préparent un CAP/BEP (27 %) et ceux qui résident dans un QPV (26 %).

Les ruptures de contrat sont plus fréquentes pour les contrats conclus pour une durée comprise entre un et deux ans que pour les autres durées de contrat : 22 %.

**Taux de rupture\* à six mois des contrats d'apprentissage du secteur privé, selon le secteur d'activité de l'entreprise, l'âge, la situation avant contrat, le niveau de formation préparée et la durée théorique du contrat, en Provence-Alpes-Côte d'Azur (en %)**

	2019	2020	2021
<b>Ensemble</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
<b>Secteur d'activité de l'entreprise</b>			
<b>Agriculture, sylviculture et pêche</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>17</b>
<b>Industrie</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>17</b>
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	24	22	28
Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines	13	12	13
Fabrication d'autres produits industriels	11	10	11
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	8	7	7
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	6	7	7
Fabrication de matériels de transport	4	2	3
<b>Construction</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
<b>Services</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>20</b>
Hébergement et restauration	29	18	31
Coiffure, soins de beauté	23	20	27
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	19	16	23
Activités immobilières	15	14	20
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	16	13	19
Soutien aux entreprises	15	13	17
Autres activités de services	13	10	14
Activités financières et d'assurance	7	8	14
Information et communication	6	9	12
Transports et entreposage	11	10	12
<b>Âge de l'apprenti</b>			
Moins de 18 ans	23	19	25
De 18 à 20 ans	17	14	20
De 21 à 25 ans	11	12	16
26 ans ou plus	15	13	17
<b>Situation avant contrat</b>			
Scolarité	17	14	18
En apprentissage	18	13	18
En emploi	15	16	22
En recherche d'emploi	24	20	28
Autres	16	14	20
<b>Niveau de formation préparée</b>			
Bac+3 ou plus	7	8	11
Bac+2	15	15	22
Baccalauréat	18	15	20
CAP/BEP et Mentions complémentaires	24	20	27
<b>Durée théorique du contrat</b>			
12 mois et moins	12	11	16
De 13 à 24 mois	20	17	22
Plus de 24 mois	16	13	18

\*Seules les ruptures ayant lieu à plus de deux mois de la date de fin prévue du contrat sont comptabilisées

**Note :** données provisoires, arrêtées en juillet 2023

**Note de lecture :** 31 % des contrats d'apprentissage ayant débuté en 2021 dans l'hébergement et restauration, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, sont rompus avant terme, au cours des six premiers mois du contrat. Ce taux était de 29 % en 2019

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

## Seul un nouveau contrat en alternance sur dix est un contrat de professionnalisation

À ce jour, nous ne disposons pas encore de données sur les *stocks de contrats de professionnalisation*, comme c'est le cas pour l'apprentissage. Le seul moyen d'avoir une vision complète de l'alternance est donc 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 ([article L6325-1 du Code du travail](#)). 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 Provence-Alpes-Côte d'Azur, 70 000 contrats en alternance débutent en 2022 : 61 700 en apprentissage et 8 300 en contrat de professionnalisation. C'est 13 % de plus qu'en 2021 et environ deux fois plus que sur la période 2015-2019. Dans le détail, les entrées en

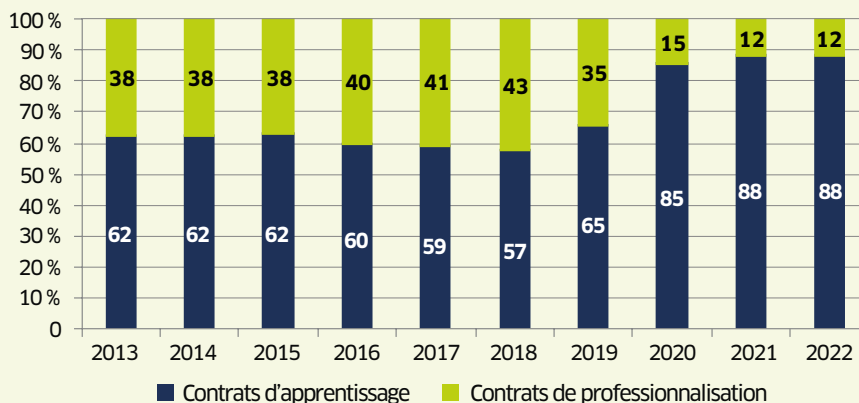
apprentissage progressent de 14 % en 2022, après +39 % en 2021. Entre 2019 et 2022, leur nombre est multiplié par 2,5. Dans le même temps, le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation se réduit de 39 %, malgré les primes à l'embauche mises en place par le Gouvernement pour booster également ce dispositif et deux années successives d'élévation (+8 % en 2021, puis +10 % en 2022).

Ainsi, les contrats de professionnalisation ne représentent plus que 12 % des contrats en alternance en 2022, comme en 2021, une part en très net recul par rapport à 2019 où elle s'établissait à 35 %. Au niveau national, les entrées en contrat de professionnalisation ne progressent pas entre 2021 et 2022. Les autres évolutions de l'alternance sont similaires à la région.

Tout comme en France entière, la baisse des entrées en contrat de professionnalisation entre 2019 et 2022 concerne tous les secteurs d'activité et particulièrement l'industrie (-59 %). Elle ne touche que les jeunes de moins de 25 ans (-60 %) et est particulièrement forte chez ceux qui visent un diplôme de l'enseignement supérieur (-70 %). Ce nombre progresse en revanche pour les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus (+18 %).

\*À compter du 1<sup>er</sup> 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.

### Répartition des flux d'entrées (y compris reconductions) en contrat en alternance, selon le type de contrat, en Provence-Alpes-Côte d'Azur (en %)



**Note :** données provisoires, arrêtées en juillet 2023 pour les contrats d'apprentissage et en mai 2023 pour les contrats de professionnalisation

**Note de lecture :** sur 100 alternants entrés en contrat en 2022 en Provence-Alpes-Côte d'Azur, 88 sont en contrat d'apprentissage et 12 en contrat de professionnalisation

**Source :** Dares, *Système d'information sur l'apprentissage*, Extrapro et remontées des Opco

## 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 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<sup>er</sup> janvier 2019, pour passer de 25 à 29 ans révolus. Il existe aussi des dérogations pour certains publics âgés de plus de 29 ans.

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

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. Depuis 2023, cette aide s'élève à 6 000€, quel que soit l'âge de l'apprenti. Par ailleurs, 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. 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 (Opco) et les Dreets.

Depuis 2022, la Dares met à disposition les stocks des contrats d'apprentissage (ou nombre d'apprentis). Ainsi, comme dans notre dernier bilan sur l'année 2021 et 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 2022) mais sur les stocks au 31 décembre 2022 (contrats dont la date de début est antérieure ou égale au 31 décembre 2022, 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. Les ruptures de contrats sont remontées *via* le système d'information de dépôt des contrats d'apprentissage et la Déclaration sociale nominative. 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 de juillet 2023. De légères révisions sont possibles en fonction de la date d'extraction.

#### Pour en savoir plus :

> Dreets Paca, Sese (2023), « [2022 : essoufflement](#) », La Note de conjoncture de la Dreets Paca n°9, mars.

> 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.

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



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 : Jean-Philippe Berlemont

Chef du service études, statistiques et évaluation : Rémi Belle - [remi.belle@dreets.gouv.fr](mailto:remi.belle@dreets.gouv.fr)

Réalisation : Virginie D'Angelo - [virginie.dangelo@dreets.gouv.fr](mailto:virginie.dangelo@dreets.gouv.fr)

Conception : [www.agora-communication.fr](http://www.agora-communication.fr)