

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

La croissance de l'apprentissage se tempère nettement en 2023

Entre 2019 et 2022, l'essor de l'apprentissage a été considérable, grâce aux différentes réformes mises en œuvre par le Gouvernement et aux mesures exceptionnelles du plan France relance à partir de la mi-2020 pour faire face à la crise sanitaire. En 2023, malgré le maintien de ces réformes, la croissance s'essouffle nettement : par rapport à 2022, le rythme de progression est divisé par trois en Provence-Alpes-Côte d'Azur, comme au niveau national (+4 % sur un an). Le niveau record continue tout de même d'être battu : 71 300 apprentis travaillent dans la région au 31 décembre 2023, environ 3 000 de plus que fin 2022. La contribution de l'apprentissage aux créations nettes d'emploi salarié recule néanmoins, passant de trois à moins de deux sur dix. Elle reste inchangée en France entière (trois sur dix).

Globalement, la structure de l'apprentissage varie très peu par rapport à 2022 mais est fortement modifiée par rapport à 2018, année précédant les réformes. À l'instar du secteur des services, le plus affecté par la décélération de l'apprentissage, qui regroupe trois apprentis sur quatre en 2023 (comme en 2022), contre moins de deux sur trois en 2018. Moins présents dans les entreprises de moins de 10 salariés qui n'en concentrent plus qu'un sur deux, les bénéficiaires sont de plus en plus recrutés par de très grandes entreprises (20 %).

En lien avec le relèvement de l'âge d'entrée en contrat en 2019, la part des apprentis de 26 ans ou plus augmente progressivement depuis pour s'établir à 8 %. Alors qu'elle reculait jusqu'en 2022, la proportion des mineurs renoue avec la hausse grâce à l'aide unifiée mise en place début 2023, et s'élève à 22 %. La part de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur se stabilise à plus de six bénéficiaires sur dix, contre trois sur dix cinq ans plus tôt. De même, la part des femmes qui ne cessait d'augmenter s'établit comme en 2022 à 44 %, en progression de 12 points par rapport à 2018.

Avec la possibilité de conclure des contrats d'une durée minimale de 6 mois contre 12 auparavant, leur durée s'est raccourcie et reste stable depuis 2021 à 20 mois et demi en moyenne, soit 2 mois de moins qu'en 2018.

L'essor de l'apprentissage s'essouffle

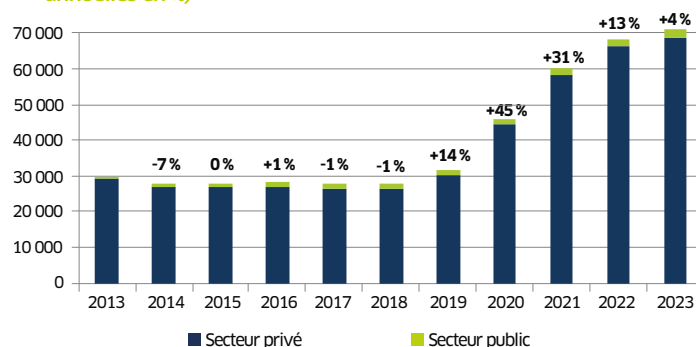
En 2023, le nombre d'apprentis décélère fortement, après avoir connu une croissance sans précédent entre 2019 et 2022 >

① Cette progression est à mettre en lien avec les différentes réformes mises en œuvre par le Gouvernement à partir de cette date, ainsi qu'avec les mesures exceptionnelles du plan France relance mises en place mi-2020 pour faire face à la crise sanitaire, notamment dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » > Encadré 2. Jusqu'alors, le nombre de bénéficiaires était quasiment stable. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, il s'accroît de +14 % en 2019, avant d'exploser les deux années suivantes : +45 % en 2020 et +31 % en 2021. En 2022, la hausse reste vive mais se modère (+13 %). Elle ralentit très nettement en 2023 malgré les aides de l'État toujours en vigueur (+4 %). En France entière, les évolutions sont globalement similaires.

L'essor de l'apprentissage s'essouffle dans tous les départements de la région en 2023, sauf dans les Hautes-Alpes (+4 %, après +1 % en 2022). La décélération est la plus forte dans les Alpes-de-Haute-Provence où le nombre d'apprentis se stabilise (après avoir progressé de +8 %). Elle est moindre dans le Var (+3 %, après +12 %), les Alpes-Maritimes (+4 %, après +15 %), les Bouches-du-Rhône (+5 %, après +15 %) ainsi que le Var (+4 %, après +11 %).

D'après les dernières données disponibles fin juin 2024, le rythme de croissance devrait encore ralentir en Provence-Alpes-Côte d'Azur comme en France entière.

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



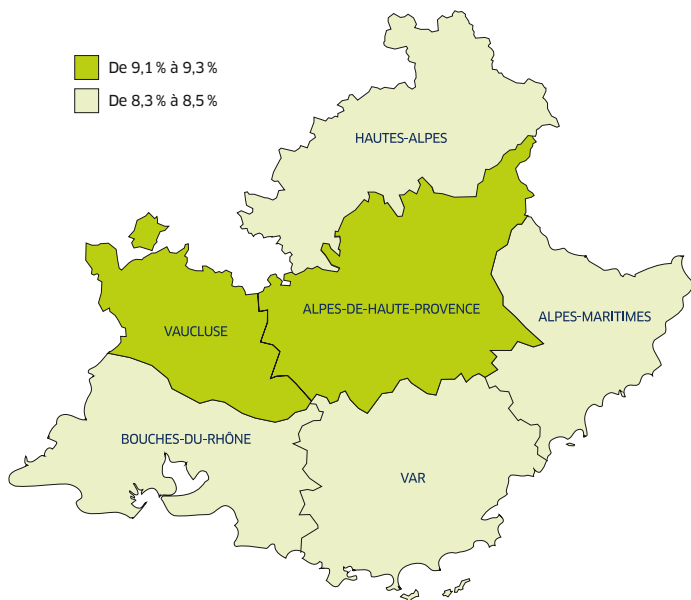
Note : données provisoires, arrêtées en mai 2024

Note de lecture : fin 2023, 71 300 apprentis travaillent en Provence-Alpes-Côte d'Azur (69 000 dans le secteur privé et 2 300 dans le public). Ce nombre progresse de +4 % entre fin 2022 et fin 2023

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

En 2023, la part de l'apprentissage parmi les jeunes de 15 à 29 ans résidant en Provence-Alpes-Côte d'Azur est comparable avec le niveau national et s'établit à 8,4 % > ②. Elle s'élève à 9,1 % dans les Alpes-de-Haute-Provence, 9,3 % en Vaucluse et est proche de celle de la région dans les autres départements. Depuis 2018, le poids de l'apprentissage chez les jeunes a gagné 5 points en Provence-Alpes-Côte d'Azur comme en France entière.

② Part des apprentis parmi les 15-29 ans fin 2023, par département de Provence-Alpes-Côte d'Azur



Provence-Alpes-Côte d'Azur : 8,4 %

France entière : 8,3 %

Note : données provisoires, arrêtées en mai 2024 pour l'apprentissage ; estimations de population au 1^{er} janvier 2024

Note de lecture : fin 2023, sur 100 habitants des Bouches-du-Rhône âgés de 15 à 29 ans, plus de 8 sont des apprentis

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

■ La contribution de l'apprentissage aux créations d'emploi salarié diminue

Au 31 décembre 2023, Provence-Alpes-Côte d'Azur compte 71 300 bénéficiaires¹, un niveau jamais atteint jusqu'alors. C'est presque trois fois plus qu'en 2018, avant les réformes mises en place par le Gouvernement. Le nombre d'apprentis s'accroît de +2 900 sur un an, après +8 100 en 2022 : +2 500 dans le secteur privé, qui regroupe environ 97 % des apprentis, et +400 dans le secteur public².

Dans le même temps, la croissance de l'emploi salarié total s'essouffle : 16 700 créations nettes d'emploi sont enregistrées dans la région entre fin 2022 et fin 2023, après 28 000 un an auparavant. L'apprentissage contribue donc à moins de deux sur dix des créations d'emploi en 2023, contre trois sur dix en 2022. En France entière, si ce taux est supérieur (trois sur dix, comme en 2022), c'est parce que l'emploi salarié ralentit encore plus fortement qu'en région.

¹ recrutés au sein de 38 900 établissements distincts. Parmi ces 71 300 bénéficiaires, près de 65 100 habitent en Provence-Alpes-Côte d'Azur

² 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

■ Nette décélération dans le secteur des services

En 2023, le secteur des services concentre, comme en 2022, les trois quarts des bénéficiaires de la région, contre 62 % en 2018 avant les réformes de soutien à l'apprentissage > ③. Cependant, la hausse du nombre d'apprentis y est quatre fois plus lente qu'en 2022 : +4 % (soit +1 900 apprentis), après +17 %.

La croissance se modère dans la plupart des sous-secteurs des services. Elle décélère moins fortement qu'au global dans le *commerce, réparation d'automobiles et de motocycles* (+3 %, soit +390, après +8 %), le plus recruteur d'entre eux avec plus d'un apprenti sur cinq. Le rythme ralentit nettement plus dans les *activités de soutien aux entreprises* (+4 %, soit +370, après +23 %), qui regroupent un apprenti sur six. L'*hébergement et restauration*, qui recrute 7 % des apprentis, reste dynamique et explique à lui seul un quart de la hausse annuelle dans les services (+11 %, soit +470, après +17 %). Dans l'*information/communication* (4 % des apprentis), les effectifs se stabilisent (après +16 %). Seules les *activités immobilières* (3 % des apprentis) embauchent moins en 2023 qu'en 2022 (-5 %, après +19 %).

Dans la construction, le nombre d'apprentis augmente de +3 % en 2023 (+230), après +7 % en 2022. Environ 12 % des bénéficiaires y travaillent, contre 18 % en 2018.

L'industrie maintient sa progression annuelle à +5 % (+400) et concentre comme en 2022 12 % des apprentis, après 18 % en 2018, soit autant que la construction. Le nombre d'apprentis s'élève dans tous les sous-secteurs industriels. L'*industrie agroalimentaire*, premier sous-secteur industriel employeur (4 % de l'ensemble des apprentis), repart à la hausse (+4 %, soit +100, après -4 %) et explique à lui seul un quart de la croissance industrielle.

En France entière, les services restent sous-représentés par rapport à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (71 %, contre 74 %), contrairement à l'industrie (15 %, contre 12 %). Les parts d'apprentis dans la construction sont identiques (12 %). Globalement, les évolutions nationales par secteur d'activité suivent les mêmes tendances qu'en région.

■ Les petites entreprises ne sont plus majoritaires

Jusqu'alors majoritaires, les apprentis dans les entreprises régionales de moins de 10 salariés sont désormais un peu moins nombreux que ceux travaillant dans des entreprises plus grandes : 49 %, soit 2 points de moins qu'en 2022 et 10 points de moins qu'en 2018. Leur nombre recule pour la première fois depuis 2018 (-1 % par rapport à 2022). Au niveau national, l'évolution suit la même tendance et la part des apprentis dans ces entreprises tombe à 42 %.

À l'autre extrémité, un apprenti sur cinq travaille dans une entreprise de 250 salariés ou plus, une part en hausse d'1 point sur un an et de 5 points sur cinq ans. Leur nombre progresse

beaucoup plus vite qu'au global (+10 % sur un an), ce qu'on peut attribuer en partie à la mise en place de l'aide exceptionnelle à laquelle ces entreprises peuvent prétendre depuis juillet 2020. Au niveau national, si la dynamique est similaire, la part des apprentis dans ces entreprises est plus importante et s'élève à un quart.

■ Davantage de mineurs qu'en 2022

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 désormais possible de conclure un tel contrat jusqu'à la veille des 30 ans du postulant. À partir de cette date, l'âge moyen des apprentis s'accroît ainsi progressivement et dépasse les 20 ans depuis 2021 (20 ans et 3 mois en 2023) > 4.

Après avoir largement diminué entre 2019 et 2022, la part des apprentis de moins de 18 ans s'élève d'1 point sur un an pour atteindre 22 % des apprentis en 2023, ce qu'on peut mettre en lien avec l'aide unifiée mise en place à partir du 1^{er} janvier 2023

qui passe pour eux de 5 000€ à 6 000€ > 5. Cette tranche d'âge s'accroît deux fois plus vite qu'au global : +10 % en un an. Ces apprentis mineurs sont deux fois plus représentés qu'au global dans les secteurs de l'industrie agroalimentaire, la coiffure et soins de beauté, l'hébergement et restauration et la construction (respectivement 9 %, 10 %, 12 % et 22 %, contre 4 %, 4 %, 7 % et 12 % tous âges confondus). Dans le même temps, la part des 26 ans ou plus poursuit sa hausse et passe de 7 % à 8 %.

Moins d'un apprenti sur deux est scolarisé juste avant de commencer son contrat, une part en constant recul depuis 2017 (-2 points sur un an). Les apprentis non diplômés à l'entrée ne sont plus qu'un cinquième depuis 2021, alors qu'ils étaient plus d'un tiers en 2018. Historiquement et prioritairement destiné aux jeunes sortis précocement du système scolaire, l'apprentissage s'adresse désormais majoritairement à ceux titulaires *a minima* d'un niveau Baccalauréat.

L'ensemble de ces évolutions sont semblables à l'échelle nationale.

③ 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 2018	Fin 2023	Évolution		Fin 2018	Fin 2023	Évolution	
			Fin 2022/ fin 2021	Fin 2023/ fin 2022			Fin 2022/ fin 2021	Fin 2023/ fin 2022
Nombre d'apprentis	26 762	68 930	+14	+4	413 461	980 065	+13	+4
Secteur d'activité de l'entreprise								
Agriculture, sylviculture et pêche	2	1	+1	-3	4	2	+8	+4
Industrie	18	12	+5	+5	22	15	+6	+5
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	7	4	-4	+4	9	5	+1	+1
Fabrication d'autres produits industriels	4	4	+10	+4	5	4	+10	+5
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2	2	+5	+6	2	2	+6	+8
Fabrication de matériels de transport	2	1	+13	+9	2	1	+6	+9
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1	1	+13	+6	2	2	+12	+8
Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines	1	1	+4	+7	2	1	+9	+8
Construction	18	12	+7	+3	17	12	+7	+3
Services	62	74	+17	+4	58	71	+17	+5
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	21	22	+8	+3	21	22	+11	+4
Soutien aux entreprises	11	16	+23	+4	10	15	+20	+5
Hébergement et restauration	10	7	+17	+11	8	6	+16	+10
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	3	7	+32	+4	2	6	+29	+4
Autres activités de services	2	6	+34	+6	2	5	+28	+5
Coiffure, soins de beauté	7	4	+10	+7	5	3	+10	+4
Information et communication	2	4	+16	0	3	5	+20	-1
Activités immobilières	1	3	+19	-5	1	2	+18	-6
Activités financières et d'assurance	2	3	+12	+2	3	4	+16	+5
Transports et entreposage	3	3	+12	+9	3	3	+10	+8
Taille de l'entreprise								
De 0 à 9 salariés	59	49	+8	-1	49	42	+9	-1
De 10 à 49 salariés	18	22	+20	+7	20	22	+17	+6
De 50 à 249 salariés	8	10	+22	+12	10	12	+20	+11
250 salariés ou plus	15	20	+19	+10	21	24	+17	+10

Note : données provisoires, arrêtées en mai 2024

Note de lecture : fin 2023, 74 % des apprentis exercent dans les services en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ils étaient 62 % dans ce secteur fin 2018. Entre fin 2022 et fin 2023, le nombre d'apprentis dans les services augmente de +4 %

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

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

	Provence-Alpes-Côte d'Azur				France entière			
	Fin 2018	Fin 2023	Évolution		Fin 2018	Fin 2023	Évolution	
			Fin 2022/ fin 2021	Fin 2023/ fin 2022			Fin 2022/ fin 2021	Fin 2023/ fin 2022
Nombre d'apprentis	26 762	68 930	+14	+4	413 461	980 065	+13	+4
Sexe								
Homme	69	56	+11	+4	68	58	+11	+4
Femme	31	44	+18	+3	32	42	+17	+5
Âge								
Moins de 18 ans	40	22	+11	+10	38	23	+14	+8
De 18 à 20 ans	35	36	+11	+1	36	35	+11	+3
De 21 à 25 ans	24	35	+15	+2	24	35	+15	+3
26 ans ou plus	1	8	+28	+12	2	6	+21	+8
Âge moyen (en années)	18,7	20,3	+0,1	0,0	18,8	20,1	+0,1	0,0
Situation avant contrat								
Scolarité	60	46	+6	-3	62	51	+10	+1
En apprentissage	25	32	+33	+11	25	31	+29	+12
En emploi	6	7	+2	-4	5	6	+5	-3
En recherche d'emploi	5	4	-11	-16	5	4	-17	-15
Autres	4	11	+1	+13	4	9	-1	+5
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée								
Bac+3 ou plus	8	20	+23	+7	10	22	+21	+8
Bac+2	9	13	+12	-10	12	13	+8	-11
Baccalauréat	26	37	+15	+8	29	35	+17	+11
CAP/BEP et Mentions complémentaires	21	9	-5	-3	19	9	-4	-2
Aucun diplôme ou brevet	36	21	+14	+10	31	20	+15	+7
Niveau de formation préparée								
Bac+3 ou plus	17	36	+25	+4	21	39	+21	+4
Bac+2	16	26	+9	+6	20	23	+13	+5
Baccalauréat	24	15	+12	-3	23	16	+9	0
CAP/BEP et Mentions complémentaires	44	23	+4	+4	37	22	+6	+2
Spécialité de formation								
Commerce, vente	10	19	+13	+2	13	20	+17	+5
Finances, comptabilité	7	18	+17	+5	8	17	+19	+6
Secrétariat, communication et information	3	10	+32	+11	4	11	+23	+6
Services aux personnes (santé, social)	7	9	+25	+1	5	7	+25	+2
Mécanique et structures métalliques	13	8	+6	+6	13	8	+8	+8
Génie civil, construction, bois	12	7	+9	+1	12	8	+8	+3
Alimentation et agroalimentaire transformation	14	6	-2	+3	15	7	0	-1
Coiffure esthétique	7	5	+11	+8	5	4	+10	+4
Agriculture	8	4	0	+1	7	5	+7	+2
Électricité, électronique	6	3	+7	+1	5	3	+4	+2
Hôtellerie, restauration, tourisme	4	3	+41	-3	3	2	+18	+5
Énergie, chimie, métallurgie	4	3	+5	+11	4	3	+8	+8
Technologies industrielles	2	2	+10	-4	3	2	+5	-1
Transport, manutention, magasinage	2	2	+11	+10	2	2	+10	+5
Services à la collectivité (sécurité, nettoyage)	1	1	+21	0	1	1	+14	+2
Matériaux souples	0	0	+20	-21	0	0	+16	-2
Durée théorique du contrat								
12 mois et moins	15	28	+15	0	19	29	+11	0
De 13 à 24 mois	71	61	+11	+5	68	61	+13	+6
Plus de 24 mois	13	11	+30	+8	13	10	+24	+8
Durée moyenne (en mois)	22,6	20,4	0,0	+0,1	22,4	20,5	+0,1	+0,1

Note : données provisoires, arrêtées en mai 2024

Note de lecture : fin 2023, 22 % des apprentis de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont moins de 18 ans. Ils étaient 40 % fin 2018. Entre fin 2022 et fin 2023, le nombre d'apprentis mineurs augmente de +10 %

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

La croissance se stabilise dans l'enseignement supérieur

Depuis la mise à disposition des séries statistiques sur l'alternance, la part des apprentis en CAP/BEP diminue tandis que celle des apprentis préparant un diplôme du supérieur augmente¹. Corollaire de la hausse de la proportion des mineurs, cette tendance s'interrompt en 2023 : les parts s'établissent ainsi respectivement à 23 % et 62 %, comme en 2022 > 6.

Calculés au niveau national, ces taux sont proches de ceux observés en région. Ce n'était pas le cas en 2018 où les apprentis visaient moins souvent qu'en Provence-Alpes-Côte d'Azur un CAP/BEP (-7 points) et davantage un diplôme de l'enseignement supérieur (+8 points).

¹ 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.

■ La part des femmes cesse d'augmenter

Stable jusqu'en 2019, autour d'un tiers, la part des apprenties a fortement progressé pour atteindre 44 % en 2022 (+10 points en trois ans). En 2023, elle se stabilise en Provence-Alpes-Côte d'Azur comme 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 %) > 7. Or, comme dans ce dernier secteur, les apprentis s'orientent davantage vers un CAP/BEP (52 % d'entre eux, contre 23 % tous secteurs confondus), elles préparent de fait beaucoup moins souvent ce type de diplôme que leurs homologues masculins (15 %, contre 29 %). À l'inverse, elles sont surreprésentées dans les formations du supérieur (72 %, contre 54 %).

■ Un apprenti sur cinq se forme dans le commerce et la vente

En 2023, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, près d'un apprenti sur cinq se forme dans le *commerce* et la *vente*, autant que dans les *finances* et la *comptabilité*, et un sur dix dans le *secrétariat*, *communication* et *information*. Ces spécialités de formation étaient beaucoup moins souvent choisies en 2018. À l'inverse, les plus plébiscitées, comme la *mécanique* et *structures métalliques* ou encore le *génie civil*, *construction*, *bois* et *l'alimentation*, *agroalimentaire*, *transformation*, sont peu représentées cinq ans plus tard (entre 6 % et 8 %).

Cela est corrélé avec l'accroissement des niveaux de formation préparée depuis 2018. En effet, les trois principales spécialités de formation de 2023 regroupent des apprentis qui préparent pour la plupart, un diplôme de l'enseignement supérieur. À l'opposé, les apprentis qui se forment dans les trois premières spécialités de 2018 préparent beaucoup plus souvent qu'en moyenne un CAP/BEP. De plus, les spécialités de formation en essor depuis 2018 regroupent une majorité de filles, contrairement à celles qui sont en déclin.

Ces parts sont quasi inchangées par rapport à 2022 et très proches de celles observées au niveau national.

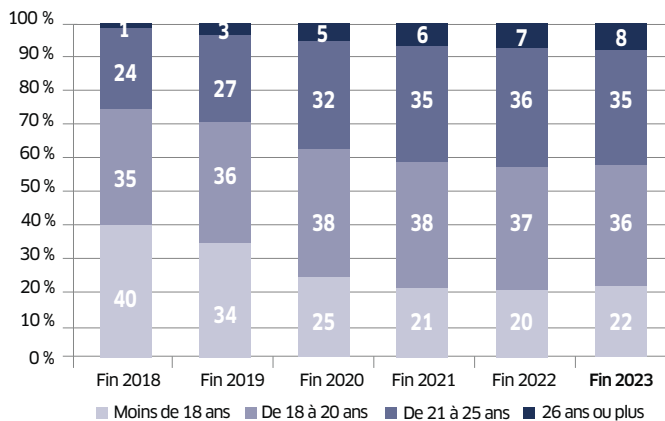
■ Les contrats durent en moyenne 20 mois et demi

Depuis 2019, il est possible de conclure des contrats d'une durée minimale de 6 mois, contre 12 précédemment. Ainsi, les contrats se sont raccourcis jusqu'en 2021, avant de se stabiliser autour de 20 mois et demi, soit deux mois de moins qu'avant la réforme.

La part des contrats courts (un an ou moins) s'est fortement accrue pour atteindre 29 % en 2022 (+14 points par rapport à 2018). En 2023, elle recule (-1 point), en raison d'une hausse plus marquée pour les contrats très longs (+8 % pour ceux de deux ans ou plus) et ceux qui durent entre un et deux ans (+5 %). Ces derniers restent largement majoritaires (61 %). Ces évolutions s'observent également en France entière.

Virginie D'Angelo

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

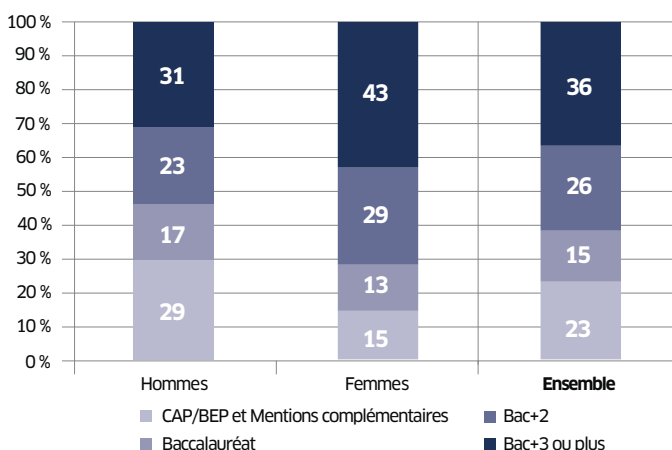


Note : données provisoires, arrêtées en mai 2024

Note de lecture : fin 2023, 22 % des apprentis de Provence-Alpes-Côte d'Azur sont mineurs. Ils étaient 40 % fin 2018

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

6 Répartition des apprentis du secteur privé, selon le sexe et le niveau de formation préparée, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, fin 2023 (en %)

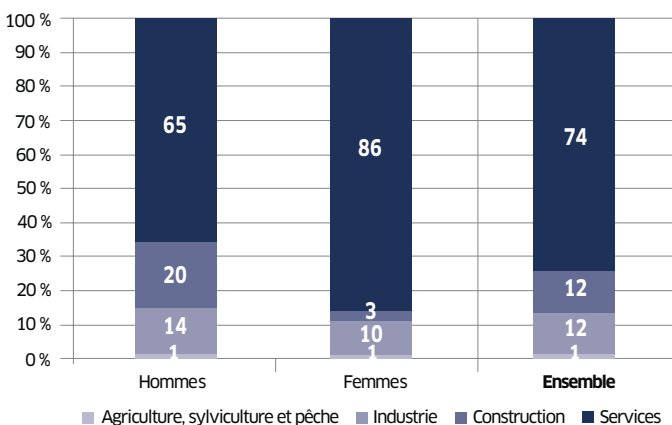


Note : données provisoires, arrêtées en mai 2024

Note de lecture : sur 100 hommes en contrat d'apprentissage fin 2023 en Provence-Alpes-Côte d'Azur, 31 préparent un diplôme de niveau Bac+3 ou plus. Cette part s'élève à 43 % chez les femmes

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

7 Répartition des apprentis du secteur privé, selon le sexe et le secteur d'activité de l'entreprise, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, fin 2023 (en %)



Note : données provisoires, arrêtées en mai 2024

Note de lecture : sur 100 hommes en contrat d'apprentissage fin 2023 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 2023 au moment de la rédaction de cette étude, l'analyse porte sur les stocks d'apprentis en QPV au 31 décembre 2022 et en géographie 2015.

Fin 2022, 9 % des apprentis du secteur privé résident dans un QPV de Provence-Alpes-Côte d'Azur, après 8 % fin 2018. 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 (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 (77 %, contre 74 %), surtout dans le sous-secteur de l'enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique (9 %, contre 6 %). Dans la construction, les proportions des apprentis résidant en QPV et hors QPV sont proches (13 % et 12 %). Au niveau national, la tendance est similaire : les apprentis des QPV sont moins présents dans l'industrie

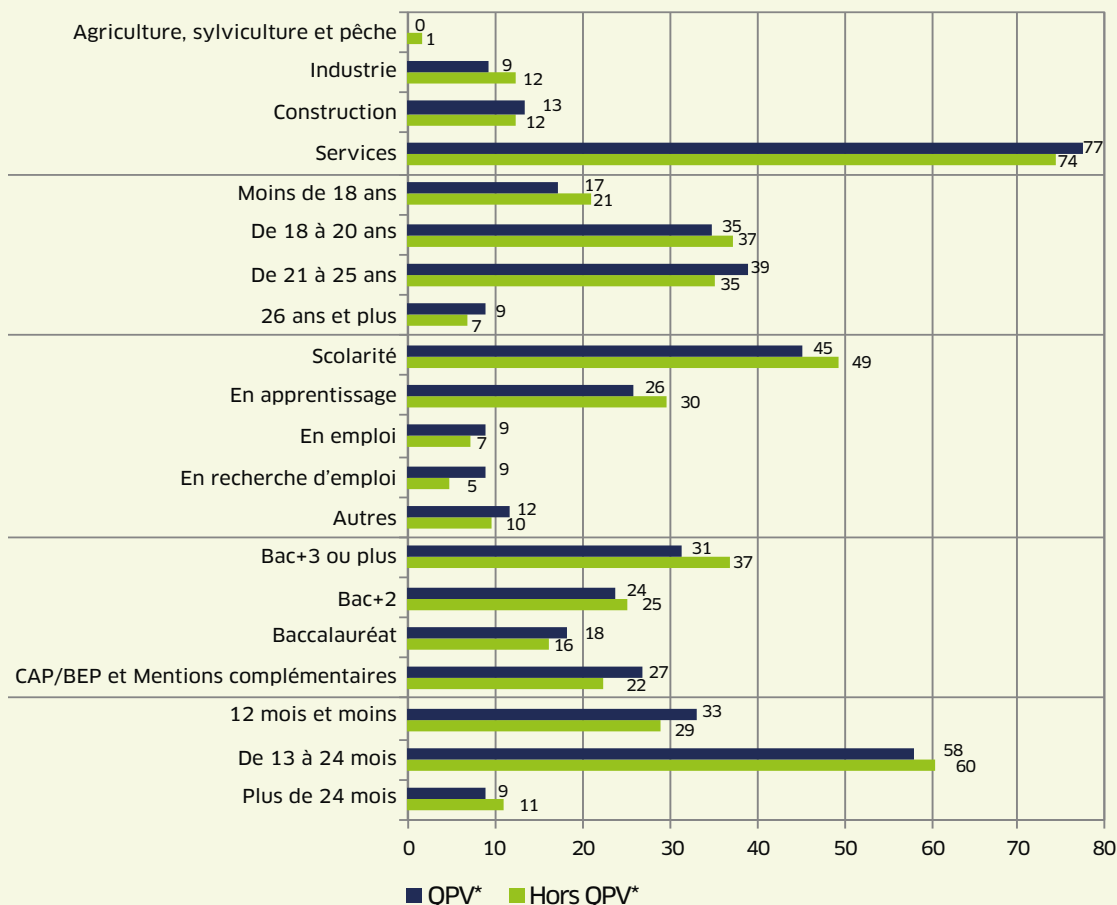
(4 points d'écart par rapport aux résidents hors QPV) et davantage dans les services (8 points d'écart).

S'il n'y a pas de différences par sexe, les apprentis résidant en QPV sont en moyenne 4 mois plus âgés que les autres, contre 7 mois en France (hors Mayotte). Seuls 17 % 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 (45 %, contre 49 %) et plus souvent en recherche d'emploi (9 %, contre 5 %). La tendance est similaire en France (hors Mayotte).

Les apprentis résidant en QPV préparent des diplômes de niveau moins élevé : 27 % préparent un CAP/BEP, contre 22 % parmi ceux qui ne résident pas dans un QPV. Cet écart, qui tend à se réduire depuis 2020, n'a plus cours 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 (9 %, contre 11 %). En moyenne, les contrats d'apprentissage durent un mois de moins pour les habitants des QPV.

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 2022 (en %)



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

Note : données provisoires, arrêtées en mai 2024

Note de lecture : fin 2022, 77 % des apprentis de Provence-Alpes-Côte d'Azur résidant dans un QPV exercent dans les services. Cette part est de 74 % 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 2022. 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 (mai 2024).

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, parmi les 60 700 contrats d'apprentissage du secteur privé débutés en 2022, 12 300 ont été rompus au cours des six premiers mois, soit 20 % d'entre eux (dont plus d'un sur trois pendant la période d'essai). Ce taux est proche de celui de 2021 (19 %), 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 18 %, tandis qu'il s'élève à 21 % dans les services. Il est particulièrement haut dans l'hébergement et restauration (30 %), dans la coiffure et soins de beauté (29 %) et, dans une moindre mesure, dans 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 %), les femmes (22 %), ceux qui étaient à la recherche d'un emploi avant de commencer leur contrat (27 %), ceux qui préparent un CAP/BEP (27 %) et ceux qui résident dans un QPV (24 %).

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 : 23 %.

Taux de rupture* à six mois des contrats d'apprentissage du secteur privé, 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 (en %)

	Année de début du contrat				
	2018	2019	2020	2021	2022
Ensemble	20	18	14	19	20
Secteur d'activité de l'entreprise					
Agriculture, sylviculture et pêche	22	15	11	18	18
Industrie	17	15	14	17	17
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	27	24	22	28	29
Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines	12	13	12	13	14
Fabrication d'autres produits industriels	11	11	10	11	13
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	3	7	7	7	9
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	6	8	7	7	8
Fabrication de matériels de transport	4	4	2	3	3
Construction	20	15	15	17	18
Services	21	19	15	20	21
Hébergement et restauration	33	29	18	31	30
Coiffure, soins de beauté	25	23	20	27	29
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	20	19	16	23	23
Activités immobilières	22	16	14	20	21
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	11	15	14	19	20
Soutien aux entreprises	16	15	13	17	18
Autres activités de services	6	7	8	14	16
Activités financières et d'assurance	9	13	10	14	16
Transports et entreposage	11	11	10	12	15
Information et communication	6	6	9	13	13
Âge de l'apprenti					
Moins de 18 ans	26	23	19	25	25
De 18 à 20 ans	18	17	14	20	21
De 21 à 25 ans	12	11	12	16	17
26 ans ou plus	20	15	13	18	19
Situation avant contrat					
Scolarité	19	17	14	18	20
En apprentissage	20	18	14	18	18
En emploi	17	15	15	22	19
En recherche d'emploi	24	25	20	28	27
Autres	23	15	14	20	22
Niveau de formation préparée					
Bac+3 ou plus	5	7	8	11	13
Bac+2	14	15	15	22	24
Baccalauréat	17	18	15	20	21
CAP/BEP et Mentions complémentaires	27	24	20	27	27
Durée théorique du contrat					
12 mois et moins	14	12	11	16	17
De 13 à 24 mois	22	20	17	22	23
Plus de 24 mois	16	16	13	18	19

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

Note : données provisoires, arrêtées en mai 2024

Note de lecture : 30 % des contrats d'apprentissage ayant débuté en 2022 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 33 % en 2018

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. En créant les Opérateurs de compétences (Opco), l'objectif est de permettre aux branches professionnelles (i.e. aux conventions collectives) de se réunir¹ dans une logique de filière pour 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, 11 Opco, dans lesquels sont réparties plus de 300 branches professionnelles, ont remplacé les 20 Opérateurs paritaires collecteurs agréés (Opca). Les 11 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. Dans

la région, un apprenti sur cinq relève de l'Opco « Entreprises de proximité » en lien avec le caractère présentiel du tissu productif régional. Cet Opco réunit aussi le plus de branches (54) (cf. [données complémentaires](#)) et notamment celles qui relèvent de l'artisanat.

Les Opco travaillent en coordination étroite avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) 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 », « Uniformation - cohésion sociale » et « Ocapiat » (respectivement 4 %, 3 % et 2 %, contre 1 % au global).

¹ Pour autant, 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 2023 (en %)

	Provence-Alpes-Côte d'Azur			France entière		
	Nombre d'apprentis	Évolution fin 2023/fin 2022	Répartition	Nombre d'apprentis	Évolution fin 2023/fin 2022	Répartition
Entreprises de proximité	13 995	+1	20	178 081	0	18
<i>dont coiffure, soins de beauté</i>	3 052	+7	4	31 885	+4	3
<i>dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	2 859	-3	4	40 265	+1	4
<i>dont activités immobilières</i>	1 973	-6	3	17 012	-8	2
<i>dont fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	1 921	+4	3	35 981	-1	4
<i>dont soutien aux entreprises</i>	1 654	-1	2	20 799	+2	2
Akto	8 623	+8	12	113 620	+5	12
<i>dont hébergement et restauration</i>	4 493	+11	7	56 605	+10	6
<i>dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	1 336	+3	2	17 771	+1	2
<i>dont soutien aux entreprises</i>	1 140	+3	2	16 027	-3	2
Construction	8 588	+2	12	115 803	+3	12
<i>dont construction</i>	7 950	+2	12	105 711	+3	11
Atlas	7 720	+2	11	120 599	+5	12
<i>dont soutien aux entreprises</i>	4 140	+4	6	54 501	+8	6
<i>dont information et communication</i>	1 854	-1	3	31 212	-2	3
<i>dont activités financières et d'assurance</i>	1 519	+3	2	31 656	+7	3
Opcommerce	6 854	+2	10	99 247	+3	10
<i>dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	6 333	+2	9	90 552	+4	9
21 - interindustriel	6 257	+7	9	115 574	+8	12
<i>dont fabrication d'autres produits industriels</i>	1 847	+3	3	30 979	+6	3
<i>dont fabrication de matériels de transport</i>	793	+10	1	13 600	+9	1
<i>dont fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	734	+6	1	17 065	+9	2
<i>dont soutien aux entreprises</i>	721	+5	1	12 998	+13	1
<i>dont industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	714	+14	1	10 862	+8	1
Mobilités	5 938	+8	9	78 860	+10	8
<i>dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	3 938	+8	6	48 129	+10	5
<i>dont transports et entreposage</i>	1 472	+8	2	21 709	+7	2
Afdas	4 057	+11	6	53 599	+6	5
<i>dont autres activités de services</i>	2 485	+12	4	27 973	+8	3
<i>dont soutien aux entreprises</i>	811	+14	1	9 598	+3	1
<i>dont information et communication</i>	423	+9	1	12 137	+2	1
Ocapiat	3 688	+2	5	68 146	+5	7
<i>dont soutien aux entreprises</i>	1 492	+1	2	17 806	+6	2
<i>dont agriculture, sylviculture et pêche</i>	828	-3	1	23 218	+3	2
<i>dont fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	601	+6	1	12 291	+5	1
Santé	1 756	+9	3	19 341	+11	2
<i>dont enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique</i>	1 478	+9	2	17 865	+11	2
Uniformation - cohésion sociale	1 511	-7	2	18 874	-1	2
<i>dont enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique</i>	641	-6	1	7 633	0	1
<i>dont autres activités de services</i>	520	-12	1	5 366	-7	1

Note : données provisoires, arrêtées en mai 2024

Note de lecture : fin 2023, l'Opco Entreprises de proximité assure le financement de près de 14 000 apprentis du secteur privé en Provence-Alpes-Côte d'Azur (+1 % par rapport à fin 2022), soit 20 % 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 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.

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 salariées 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. Le montant de cette aide s'élève à 4 125€ au maximum la 1^{ère} année d'exécution du contrat, 2 000€ la 2^e et 1 200€ la 3^e.

D'autres changements simplifient les conditions d'exécution des contrats et permettent plus de souplesse pour les apprentis et l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille :

- 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.

En juillet 2020, dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », une aide exceptionnelle à l'embauche est instaurée pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022 afin de 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 et s'adresse à l'ensemble des entreprises privées (sans condition pour celles 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. 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.

À compter du 1^{er} janvier 2023, l'aide exceptionnelle à l'embauche est remplacée par une aide de droit commun unique, ramenée à 6 000 €, versée en une seule fois la 1^{ère} année du contrat, quels que soient les effectifs de l'entreprise, l'âge du jeune ou le diplôme poursuivi.

Pour plus d'informations, consultez le [guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation](#).

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, ce bilan annuel ne porte pas sur les flux (c'est-à-dire sur le nombre d'entrées au cours de l'année 2023) mais sur les stocks au 31 décembre 2023 (contrats dont la date de début est antérieure ou égale au 31 décembre 2023, 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 mai 2024. De légères révisions sont possibles en fonction de la date d'extraction.

Pour en savoir plus :

> Dreets Paca, Sese (2024), « [Une année 2023 en demi-teinte](#) », *La Note de conjoncture de la Dreets Paca* n°13, mars.

> Plé A. (2024), « [L'apprentissage en 2022 : une progression moins forte que les deux années précédentes](#) », *Dares Résultats* n°10, mars.

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 : Laurent Neyer

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.agora-communication.fr