

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

2024 : croissance contenue de l'apprentissage, comme en 2023

Après une envolée historique entre 2019 et 2022, portée par les réformes gouvernementales et les aides exceptionnelles du plan France Relance, l'apprentissage en Provence-Alpes-Côte d'Azur entre en croissance ralentie. En 2024, la progression annuelle du nombre d'apprentis se maintient, comme en 2023, à +4 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur (+3 % au niveau national). Si le flux de nouveaux contrats a connu une légère accélération en 2024, il a été compensé par une hausse des sorties et par une durée moyenne des contrats en baisse, limitant l'augmentation du stock.

Au 31 décembre 2024, 74 100 apprentis travaillent dans la région, soit 2 800 en plus sur un an, une hausse comparable à celle de 2023. Pour autant, l'apprentissage a été un moteur majeur de l'emploi régional, davantage qu'en 2023, en raison du fort ralentissement de l'emploi dans la région : plus d'une création d'emploi salarié sur trois correspond à une embauche d'apprenti en 2024, contre moins de deux sur dix un an plus tôt. En France entière, c'est grâce à l'apprentissage que l'emploi ne diminue pas cette année.

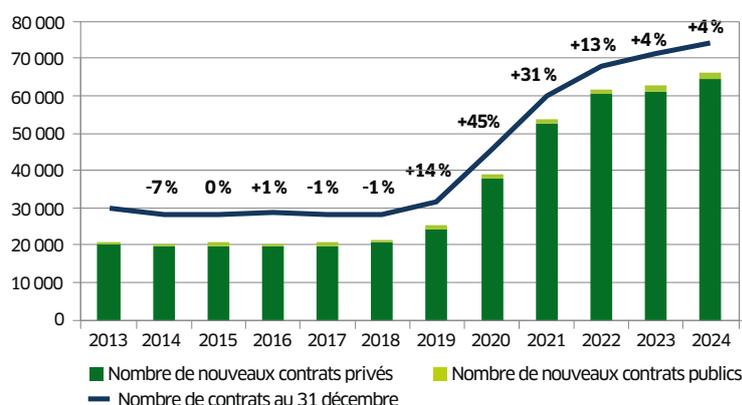
Si la croissance de l'apprentissage se poursuit dans les services et l'industrie, le nombre de bénéficiaires recule dans la construction pour la première fois depuis 2017. Depuis 2023, les entreprises de moins de 10 salariés ne sont plus majoritaires dans l'embauche des apprentis et leur progression en 2024 est deux fois plus lente qu'en moyenne.

La part des apprentis mineurs recule légèrement sur un an, pendant que le nombre d'apprentis de 26 ans ou plus s'accroît fortement. L'âge moyen gagne ainsi deux mois, pour atteindre 20 ans et demi. Depuis 2018, les apprentis sont nettement plus diplômés : plus de six sur dix visent un diplôme de l'enseignement supérieur et seulement un sur cinq n'est pas diplômé au moment de l'embauche. La part des femmes n'a cessé d'augmenter jusqu'en 2022, passant de 31 % à 44 %, et reste stable depuis.

L'apprentissage marque le pas pour la deuxième année consécutive

Depuis 2023, l'essor de l'apprentissage s'essouffle, après 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 2019, ainsi qu'avec les mesures exceptionnelles du plan France relance instaurées 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. Ainsi, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, il progresse 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 et en 2024 malgré les aides de l'État toujours en vigueur (+4 % pour les deux années). En France entière, les évolutions sont globalement similaires, mais le rythme est légèrement plus lent qu'en région en 2024 (+3 %).

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



Note : données brutes provisoires, arrêtées en juin 2025
Note de lecture : au cours de l'année 2024, 66 700 contrats d'apprentissage débutent en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Fin 2024, la région comptabilise 74 100 apprentis.
Source : Dares, Système d'information sur l'apprentissage

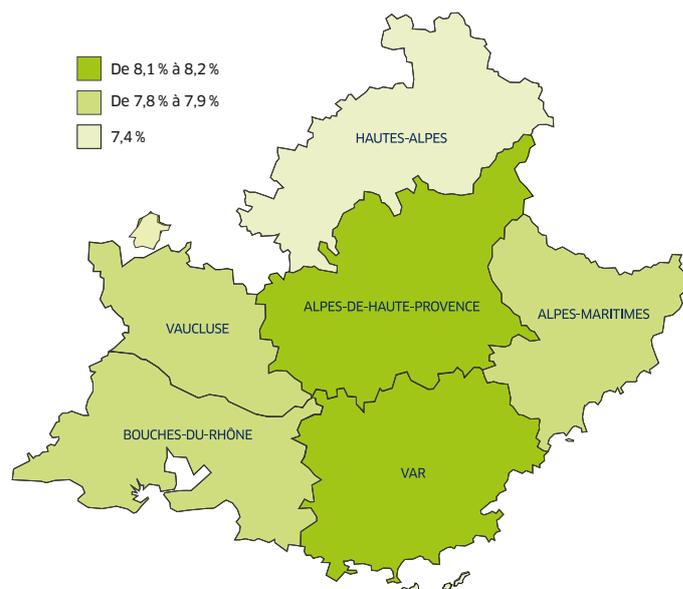
Entre 2023 et 2024, la progression du nombre d'apprentis en fin d'année ralentit dans la plupart des départements de la région, sauf dans le Var (+5 %, après +3 %). La décélération est la plus forte dans les Hautes-Alpes (+1 %, après +4 %). Elle est moindre dans les Alpes-Maritimes et le Vaucluse (+3 %, après +4 %) ainsi que dans les Bouches-du-Rhône (+4 %, après +5 %). Pour la première fois en dix ans, le nombre d'apprentis diminue dans les Alpes-de-Haute-Provence (-1 %, après une stabilité).

Si la croissance du stock total d'apprentis se maintient à +4 % dans la région en 2024, le flux de nouveaux contrats commencés dans l'année accélère, passant de +2 % à +5 % sur un an. Cette évolution traduit une dynamique de renouvellement un peu plus active : un nombre plus élevé de nouveaux apprentis compensé par une augmentation des sorties (fins de contrat, ruptures). Conjugué à une légère diminution de la durée moyenne des contrats (voir infra.), cela a pour conséquence un stock qui croît un peu moins vite que le flux d'entrées.

D'après les dernières données disponibles sur les sept premiers mois de 2025, le nombre d'entrées en apprentissage devrait se stabiliser après huit années de hausse ininterrompue en Provence-Alpes-Côte d'Azur. En France entière, il devrait même se replier. La tendance attendue pour le reste de l'année serait encore moins favorable, en raison notamment de nouvelles réformes visant à réduire les aides à l'embauche, entrées en vigueur en juillet 2025. Ainsi, le rythme de croissance du stock d'apprentis pourrait légèrement ralentir pour les deux échelons géographiques.

En 2024, la part de l'apprentissage parmi les jeunes de 15 à 29 ans résidant en Provence-Alpes-Côte d'Azur est un peu moins élevée qu'au niveau national (7,9 %, contre 8,5 %) > 2. Elle est plus faible qu'en région dans les Hautes-Alpes (7,4 %) et plus élevée dans les Alpes-de-Haute-Provence (8,1 %) et le Var (8,2 %). Dans les trois autres départements, la proportion est similaire à la moyenne régionale. Depuis 2018, le poids de l'apprentissage chez les jeunes a gagné presque 5 points en Provence-Alpes-Côte d'Azur comme en France entière.

2 Part des apprentis parmi les 15-29 ans fin 2024, par département de Provence-Alpes-Côte d'Azur



Provence-Alpes-Côte d'Azur : 7,9 %

France entière : 8,5 %

Note : données brutes provisoires, arrêtées en juin 2025 pour l'apprentissage ; estimations de population au 1^{er} janvier 2025

Note de lecture : fin 2024, sur 100 habitants des Bouches-du-Rhône âgés de 15 à 29 ans, près de 8 sont des apprentis

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

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

Plus d'un tiers des créations d'emploi salarié dû à l'apprentissage

Au 31 décembre 2024, Provence-Alpes-Côte d'Azur compte 74 100 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 +2 800 sur un an, après +3 100 en 2023 : +2 600 dans le secteur privé, qui regroupe environ 97 % des apprentis, et +200 dans le secteur public².

Dans le même temps, la croissance de l'emploi salarié total ralentit de nouveau, atteignant son taux le plus bas niveau en dix ans (hors crise sanitaire) : 8 100 créations nettes d'emploi sont enregistrées dans la région entre fin 2023 et fin 2024, après 18 000 un an auparavant. Malgré l'essoufflement de l'apprentissage, son impact sur la progression de l'emploi, en particulier de l'emploi des jeunes, est ainsi beaucoup plus important qu'en 2023 : plus d'un tiers des emplois salariés créés en 2024 sont des contrats d'apprentissage, après moins de deux sur dix l'année précédente. En France entière, l'emploi salarié se stabilise entre fin 2023 et fin 2024, mais aurait reculé sans la dynamique de l'apprentissage.

Première baisse en sept ans dans le secteur de la construction

Depuis 2022, le secteur des services concentre les trois quarts des bénéficiaires de la région, contre 62 % en 2018, avant les réformes de soutien à l'apprentissage > 3. En 2024, la hausse du nombre d'apprentis y est la même que tous secteurs confondus : +4 % (soit +2 200 apprentis), comme en 2023.

Le nombre d'apprentis s'élève dans tous les sous-secteurs des services, sauf dans les *Activités immobilières* (qui regroupent 3 % des apprentis), où la baisse entamée en 2023 se prolonge en 2024 (-11 %, soit -240, après -4 %). *L'hébergement et restauration*, qui recrute 8 % des apprentis, est encore plus dynamique qu'en 2023 et explique à lui seul presque la moitié de la hausse annuelle dans les services (+19 %, soit +940, après +12 %). L'augmentation est également plus prononcée qu'en 2023 dans *l'enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique* (+7 %, soit +310, après +4 %), qui embauche 7 % des apprentis. À l'inverse, elle est plus lente dans les *activités de soutien aux entreprises* (+2 %, soit +190, après +4 %), qui regroupent un apprenti sur six, et la *coiffure et soins de beauté* (+2 %, soit +50, après +8 %), qui en concentre 4 %. Le *commerce, réparation d'automobiles et de motocycles* maintient une croissance lente (+3 %, soit +490, comme en 2023) mais demeure le sous-secteur le plus recruteur avec plus d'un apprenti sur cinq.

¹recrutés au sein de 39 300 établissements distincts. Parmi ces 74 100 bénéficiaires, près de 67 600 habitent en Provence-Alpes-Côte d'Azur (données arrêtées en juin 2025)

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

Dans la construction, le nombre d'apprentis recule pour la première fois depuis 2017 (-1 %, soit -70, après +3 %). Environ 12 % des bénéficiaires y travaillent, contre 18 % en 2018.

La progression annuelle dans l'industrie est proche de celle observée l'année précédente (+5 %, soit +450, après +6 %). Ce secteur concentre, comme en 2023, 12 % des apprentis, après 18 % en 2018, soit autant que la construction. Le nombre d'apprentis continue de s'élever dans tous les sous-secteurs industriels. L'industrie agroalimentaire, premier sous-secteur industriel employeur (4 % de l'ensemble des apprentis), prolonge sa hausse (+7 %, soit +170, après +5 %) et concentre à lui seul plus d'un tiers de la croissance industrielle.

En France entière, les services restent sous-représentés par rapport à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (71 %, contre 75 %), contrairement à l'industrie (15 %, contre 12 %). Les parts d'apprentis dans la construction sont très proches (11 %, contre 12 %). Par rapport à 2023, et contrairement à la région, la croissance de l'apprentissage ralentit dans les services (+3 %, après +5 %), l'industrie (+2 %, après +5 %) et la construction (+1 %, après +3 %).

■ Les très petites entreprises accueillent de moins en moins d'apprentis, au profit des très grandes

Alors qu'ils étaient majoritaires jusqu'en 2022, les apprentis embauchés dans les entreprises régionales de moins de 10 salariés sont désormais un peu moins nombreux que ceux travaillant dans des entreprises plus grandes : 48 %, soit 1 point de moins qu'en 2023 et 10 points de moins qu'en 2018. Leur nombre repart tout de même à la hausse en 2024 (+2 %, après -1 %). Au niveau national, l'évolution est identique et la part des apprentis dans ces entreprises tombe à 41 %.

À l'autre extrémité, un apprenti sur cinq travaille dans une entreprise de 250 salariés ou plus, une part stable sur un an et supérieure de 5 points sur six ans, 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. Sur un an, leur nombre progresse au même rythme qu'en moyenne (+4 %). Au niveau national, si la dynamique est similaire, la part des apprentis dans ces entreprises y est plus importante et s'élève à un quart.

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

	Paca				France entière			
	Répartition		Évolution		Répartition		Évolution	
	Fin 2018	Fin 2024	Fin 2023/ fin 2022	Fin 2024/ fin 2023	Fin 2018	Fin 2024	Fin 2023/ fin 2022	Fin 2024/ fin 2023
Nombre d'apprentis	26 762	71 639	+4	+4	413 462	1 007 924	+5	+3
Secteur d'activité de l'entreprise								
Agriculture, sylviculture et pêche	2	1	-3	-1	4	2	+3	+4
Industrie	2	12	+6	+5	22	15	+5	+2
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	7	4	+5	+7	9	5	+1	+3
Fabrication d'autres produits industriels	4	4	+5	+5	5	4	+6	+2
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2	2	+5	+8	2	2	+7	+3
Fabrication de matériels de transport	2	1	+10	+3	2	1	+9	+1
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques; fabrication de machines	1	1	+7	+5	2	2	+9	+1
Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines	1	1	+8	+1	2	1	+8	+3
Construction	18	12	+3	-1	17	11	+3	+1
Services	62	75	+4	+4	58	71	+5	+3
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	21	22	+3	+3	21	22	+4	+2
Soutien aux entreprises	11	15	+4	+2	10	15	+5	+2
Hébergement et restauration	10	8	+12	+19	8	7	+11	+12
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	3	7	+4	+7	2	6	+4	+8
Autres activités de services	2	6	+5	+6	2	5	+5	+6
Coiffure, soins de beauté	7	4	+8	+2	5	3	+4	0
Information et communication	2	4	0	+2	3	4	-1	-4
Transports et entreposage	3	3	+9	+9	3	3	+9	+4
Activités financières et d'assurance	2	3	+1	+2	3	4	+5	+3
Activités immobilières	1	3	-4	-11	1	2	-5	-6
Taille de l'entreprise								
De 0 à 9 salariés	59	48	-1	+2	49	41	-1	+2
De 10 à 49 salariés	18	22	+8	+6	20	22	+7	+3
De 50 à 249 salariés	8	10	+13	+6	10	12	+11	+2
250 salariés ou plus	15	20	+10	+4	21	25	+10	+4

Note : données brutes provisoires, arrêtées en juin 2025

Note de lecture : fin 2024, 75 % des apprentis exercent dans les services en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ils étaient 62 % dans ce secteur fin 2018. Entre fin 2023 et fin 2024, le nombre d'apprentis dans les services augmente de +4 %

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

Des jeunes plus âgés et plus diplômés avant d'entrer en apprentissage

Après avoir diminué de moitié entre 2018 et 2022, la part des apprentis de moins de 18 ans augmente d'1 point sur un an en

2023 pour atteindre 22 % des apprentis, ce qu'on peut mettre en lien avec la modification de l'aide exceptionnelle mise en place à partir du 1^{er} janvier 2023 qui passe pour eux de 5 000€ à 6 000€ > 4. Malgré cette aide toujours en vigueur en 2024, cette tranche d'âge s'accroît deux fois moins vite qu'en moyenne

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

	Paca				France entière			
	Répartition		Évolution		Répartition		Évolution	
	Fin 2018	Fin 2024	Fin 2023/ fin 2022	Fin 2024/ fin 2023	Fin 2018	Fin 2024	Fin 2023/ fin 2022	Fin 2024/ fin 2023
Nombre d'apprentis	26 762	71 639	+4	+4	413 462	1 007 924	+5	+3
Sexe								
Homme	69	56	+4	+4	68	58	+4	+2
Femme	31	44	+4	+4	32	42	+5	+3
Âge								
Moins de 18 ans	40	21	+10	+2	38	23	+9	+1
De 18 à 20 ans	35	35	+1	+1	36	35	+3	+1
De 21 à 25 ans	24	35	+2	+5	24	35	+3	+4
26 ans ou plus	1	8	+12	+15	2	7	+8	+12
Âge moyen (en années)	18,7	20,5	0,0	+0,2	18,8	20,2	0,0	+0,1
Situation avant contrat								
Scolarité	60	44	-2	-3	62	48	+1	-3
En apprentissage	25	33	+12	+7	25	33	+12	+9
En emploi	6	7	-5	+8	5	6	-3	+6
En recherche d'emploi	5	4	-16	+4	5	4	-14	+10
Autres	4	12	+13	+12	4	9	+5	+1
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée								
Bac+3 ou plus	8	21	+9	+13	10	23	+9	+8
Bac+2	9	12	-10	0	12	12	-10	-3
Baccalauréat	26	37	+8	+3	29	36	+11	+4
CAP/BEP et Mentions complémentaires	21	9	-2	+7	19	9	-2	+5
Aucun diplôme ou brevet	36	21	+10	+3	31	20	+7	+2
Niveau de formation préparée								
Bac+3 ou plus	17	38	+6	+7	21	40	+7	+4
Bac+2	16	24	+7	-3	20	23	+5	0
Baccalauréat	24	16	-3	+7	23	16	0	+5
CAP/BEP et Mentions complémentaires	44	23	+4	+3	37	21	+3	+1
Spécialité de formation								
Commerce, vente	10	19	+3	+4	12	20	+5	+4
Finances, comptabilité	7	17	+5	+2	8	16	+6	+2
Secrétariat, communication et information	3	10	+12	+4	4	11	+6	+2
Services aux personnes (santé, social)	7	9	+1	+8	5	7	+2	+5
Mécanique et structures métalliques	13	8	+6	+6	13	8	+9	+3
Génie civil, construction, bois	11	7	+1	0	12	8	+3	0
Alimentation et agroalimentaire transformation	14	6	+4	+1	14	7	0	-1
Coiffure esthétique	7	5	+8	+2	5	3	+4	-1
Agriculture	7	4	+1	+1	7	5	+2	+3
Électricité, électronique	6	3	+1	-2	5	3	+2	+1
Hôtellerie, restauration, tourisme	4	3	-3	+12	3	2	+6	+11
Énergie, chimie, métallurgie	4	3	+11	+3	4	2	+8	+1
Transport, manutention, magasinage	2	2	+10	+8	2	2	+5	+3
Technologies industrielles	2	2	-4	+3	3	2	-1	+4
Services à la collectivité (sécurité, nettoyage)	1	1	+1	-5	1	1	+2	-3
Durée théorique du contrat								
12 mois et moins	15	30	0	+11	19	30	+1	+7
De 13 à 24 mois	71	59	+5	+0	68	60	+6	+1
Plus de 24 mois	13	11	+8	+5	13	11	+8	+4
Durée moyenne (en mois)	22,6	20,2	+0,1	-0,2	22,4	20,3	+0,1	-0,1

Note : données brutes provisoires, arrêtées en juin 2025

Note de lecture : fin 2024, 21 % des apprentis de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont moins de 18 ans. Ils étaient 40 % fin 2023. Entre fin 2023 et fin 2024, le nombre d'apprentis mineurs augmente de +2 %

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

(+2 % en un an), si bien que leur part redescend à 21 %. À l'inverse, le nombre d'apprentis de 26 ans ou plus s'accroît fortement entre 2023 et 2024 (+15 %) et leur part s'établit à 8 %. Les apprentis ont ainsi 20 ans et demi en moyenne, soit deux mois de plus qu'en 2023 et presque deux ans de plus que six ans plus tôt.

Moins d'un apprenti sur deux est scolarisé juste avant de commencer son contrat, une part en constant recul depuis 2017 (-3 points sur la dernière année). Depuis 2018, la part des apprentis sans diplôme à l'entrée ainsi que celle des inscrits en CAP ou BEP diminuent, avant de se stabiliser à partir de 2021. Ainsi en 2024, seulement un apprenti sur cinq entre en contrat sans diplôme et près d'un sur quatre prépare un CAP ou un BEP (contre respectivement 36 % et 44 % en 2018). En parallèle, depuis 2021, six apprentis sur dix visent un diplôme de l'enseignement supérieur, soit presque deux fois plus que six ans plus tôt.

Ces évolutions sont semblables à l'échelle nationale.

■ La part des femmes cesse d'augmenter depuis deux ans

Stable jusqu'en 2019, autour d'un tiers, la part des apprenties a fortement progressé pour atteindre 44 % en 2022 (après 31 % en 2018). Depuis, elle se stabilise en Provence-Alpes-Côte d'Azur comme au niveau national.

Très présentes dans le secteur des services (86 %, contre 66 % chez les hommes), les femmes sont quasi absentes dans la construction (3 %, contre 19 %) > 5. Or, comme dans ce dernier secteur, les apprentis s'orientent davantage vers un CAP/BEP (49 % 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 %).

En lien avec leur forte présence dans le secteur des services, les femmes sont surreprésentées dans les spécialités de formation des filières tertiaires, en particulier dans les quatre spécialités dominantes de 2024 : commerce, vente ; finances, comptabilité ; secrétariat, communication et information ; services aux

personnes (santé, social). Celles-ci regroupent à elles seules plus de la moitié des spécialités de formation dans lesquelles s'orientent l'ensemble des apprentis, soit deux fois plus qu'en 2018, date à laquelle les femmes étaient moins présentes dans l'apprentissage.

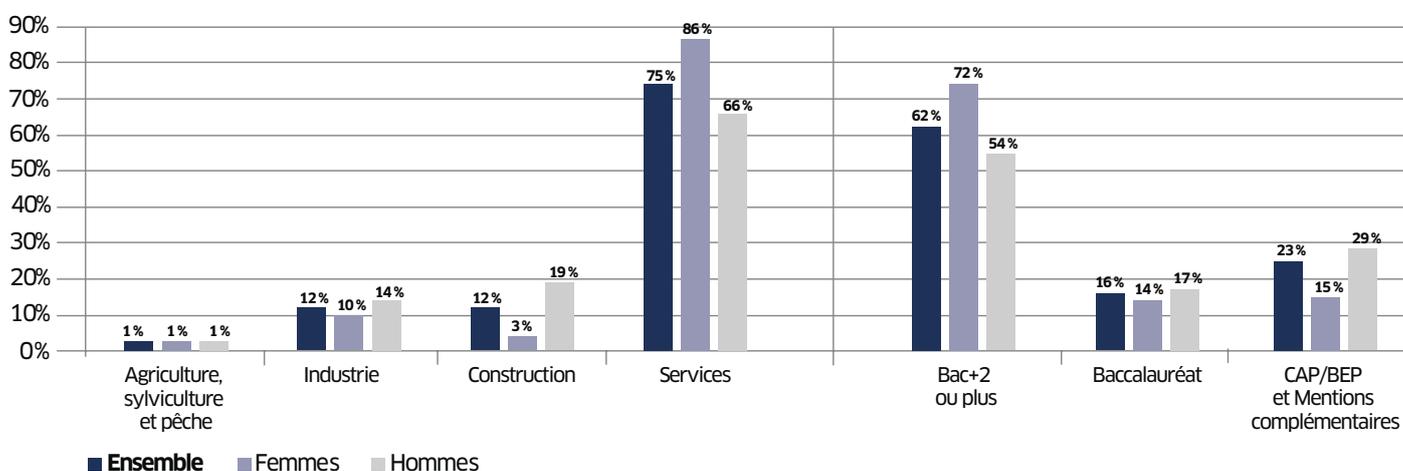
Ces parts n'ont presque pas évolué par rapport à 2023 et restent très proches du niveau national.

■ Les contrats durent en moyenne une semaine de moins qu'en 2023

Depuis 2019, il est possible de conclure des contrats d'une durée minimale de six mois, contre douze précédemment. Ainsi, les contrats se sont raccourcis jusqu'en 2021, avant de se stabiliser autour de vingt mois et demi, soit deux mois de moins qu'avant la réforme. En 2024, la durée moyenne des contrats repart légèrement à la baisse (environ une semaine de moins sur un an), pour s'établir à vingt mois et une semaine. Ce repli s'explique par une nette augmentation de +11 % des contrats courts (un an ou moins), dont la part a progressé de 2 points sur un an. Ils regroupent désormais trois apprentis sur dix, soit deux fois plus qu'en 2018. Le nombre d'apprentis en contrat pendant un à deux ans demeure toujours largement majoritaire (59 %), malgré une baisse de 2 points sur un an. Enfin, 11 % des apprentis ont signé un contrat de deux ans ou plus, une part stable depuis 2022. Ces tendances s'observent également en France entière.

Virginie D'Angelo

5 Répartition des apprentis du secteur privé, par sexe, selon le secteur d'activité de l'entreprise et le niveau de formation préparée, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, fin 2024 (en %)



Note : données brutes provisoires, arrêtées en juin 2025

Note de lecture : sur 100 hommes en contrat d'apprentissage fin 2024 en Provence-Alpes-Côte d'Azur, 54 préparent un diplôme de niveau Bac+2 ou plus. Cette part s'élève à 72 % 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 2024 au moment de la rédaction de cette étude, l'analyse porte sur les stocks d'apprentis en QPV au 31 décembre 2023 et en géographie 2015.

Fin 2023, 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).

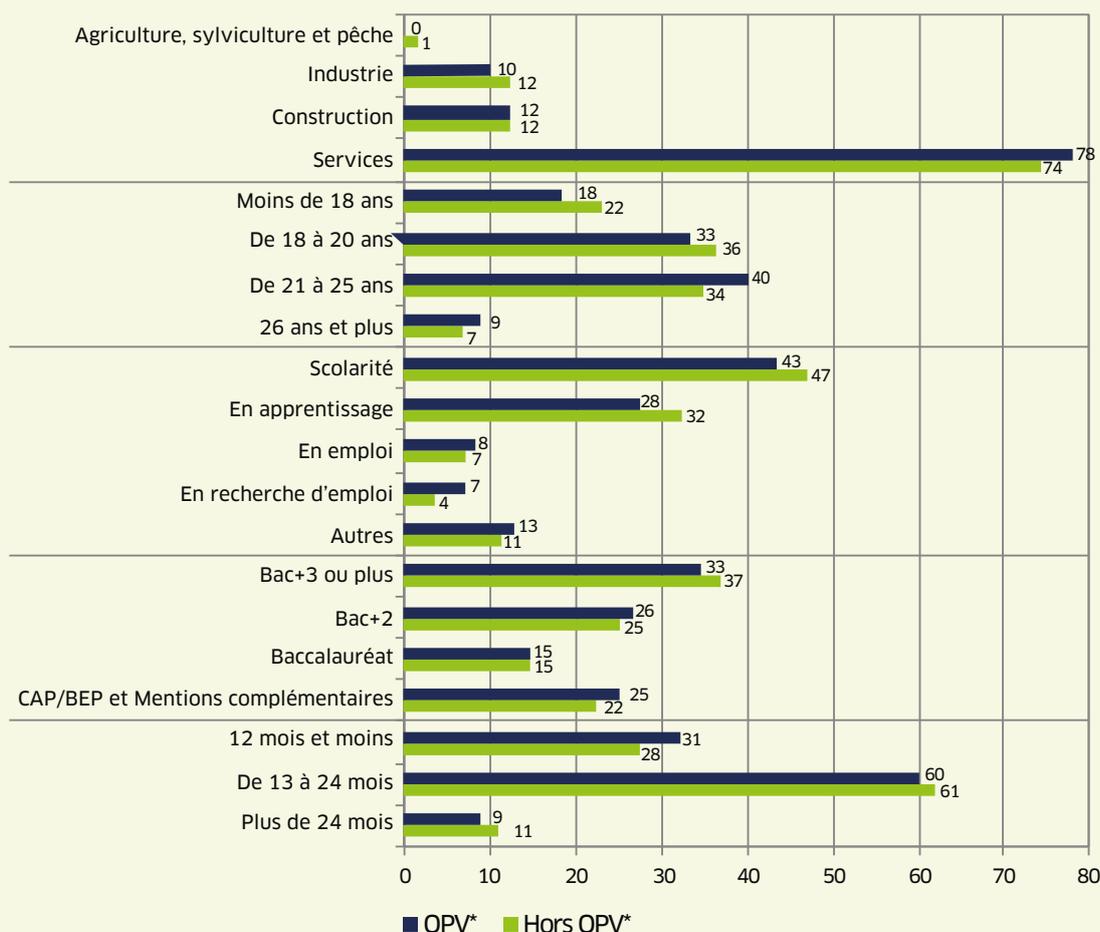
Dans la région, les apprentis des QPV sont sous-représentés dans l'industrie (10 % d'entre eux sont en contrat dans ce secteur, contre 12 % pour les apprentis résidant hors QPV). C'est l'inverse dans les services (78 %, contre 74 %), surtout dans le sous-secteur de l'enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique (9 %, contre 6 %). Dans la construction, les proportions des

apprentis résidant en QPV et hors QPV sont identiques (12 %). Au niveau national, la tendance est similaire : les apprentis des QPV sont moins présents dans l'industrie (5 points d'écart par rapport aux résidents hors QPV) et davantage dans les services (8 points d'écart).

S'il n'y a pas de différences par sexe, les apprentis résidant en QPV sont en moyenne six mois plus âgés que les autres, contre presque un an en France (hors Mayotte). Seuls 18 % d'entre eux sont mineurs, contre 22 % chez ceux qui vivent hors QPV. Au niveau national, cet écart est encore plus marqué : respectivement 16 % et 24 %. Ainsi, avant de débiter leur contrat, les apprentis habitant en QPV sont moins souvent étudiants que les autres (43 %, contre 47 %) et plus souvent en recherche d'emploi (7 %, contre 4 %). La tendance est similaire en France (hors Mayotte).

Les apprentis résidant en QPV préparent des diplômes de niveau moins élevé : 25 % visent un CAP ou un 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).

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 2023 (en %)



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

Note : données brutes provisoires, arrêtées en juin 2025

Note de lecture : fin 2023, 78 % 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

Dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat, près de la moitié des apprentis signent un nouveau contrat

Dans cet encadré, le choix a été fait d'étudier les ruptures ayant lieu durant les neuf premiers mois des contrats débutés au cours de l'année 2023. 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 (juin 2025).

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, parmi les 61 500 contrats d'apprentissage du secteur privé débutés en 2023, 16 800 ont été rompus au cours des neuf premiers mois, soit 27 % d'entre eux (dont un sur trois pendant la période d'essai). Ce taux, quasi-stable depuis 2021, est bien supérieur à celui de l'année 2020, marquée par la crise sanitaire (20 %), et proche de son niveau de 2018. Comme par le passé, le taux de rupture en France entière est inférieur à celui de la région (22 %).

Les ruptures sont deux fois plus fréquentes en 2023 pour les apprentis qui préparent un CAP/BEP qu'un diplôme de niveau équivalent ou supérieur à la Licence (36 %, contre 18 %). Si leur taux a triplé depuis 2018, il est presque stable pour les apprentis en CAP/BEP. De façon liée, le taux de rupture augmente moins vite pour les mineurs (35 %, soit +2 points par rapport à 2018) que pour les majeurs (25 %, soit +5 points).

Par ailleurs, ces taux sont plus élevés qu'en moyenne chez les femmes (29 %), les apprentis qui étaient à la recherche d'un emploi avant de commencer leur contrat (34 %) et ceux qui résident dans un QPV (33 %).

Dans l'industrie et la construction, le taux de rupture à neuf mois s'établit à respectivement 23 % et 26 %, tandis qu'il s'élève à 28 % dans les services. Les ruptures restent particulièrement fréquentes dans l'hébergement et restauration (40 %), la coiffure et soins de beauté (38 %) et l'industrie agroalimentaire (37 %), en lien avec la proportion importante d'apprentis y préparant un CAP ou un BEP. Par rapport à 2018, elles sont en hausse, à l'exception de l'hébergement et restauration, en léger recul (-1 point).

Une rupture n'implique pas nécessairement un abandon de l'apprentissage. Les motifs peuvent être variés et ne sont pas forcément négatifs pour l'apprenti. Il peut par exemple rompre son contrat pour en commencer un autre. Parmi les 16 800 apprentis ayant rompu leur contrat au cours des neuf premiers mois, près de la moitié ont commencé un nouveau contrat d'apprentissage dans les six mois suivant la rupture (31 % dans les deux mois et 13 % entre plus de deux mois et jusqu'à six mois après). C'est bien plus que cinq ans auparavant (respectivement 26 % et 8 %).

Taux de rupture* à neuf mois des contrats d'apprentissage du secteur privé, selon le niveau de formation préparée, l'âge de l'apprenti et le secteur d'activité de l'entreprise, en Provence-Alpes-Côte d'Azur (en %)

	Année de début du contrat					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ensemble	26	22	20	26	27	27
Niveau de formation préparée						
Bac+3 ou plus	6	9	12	16	17	18
Bac+2	19	19	22	31	32	32
Baccalauréat	22	22	21	27	27	28
CAP/BEP et Mentions complémentaires	35	30	28	35	35	36
Âge de l'apprenti						
Moins de 18 ans	33	29	26	33	33	35
18 ans ou plus	20	18	19	25	25	25
Secteur d'activité de l'entreprise						
Agriculture, sylviculture et pêche	27	22	17	25	25	20
Industrie	22	19	19	23	23	23
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	34	29	30	37	36	37
Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines	14	15	18	18	19	20
Fabrication d'autres produits industriels	15	15	14	16	18	17
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	9	9	9	10	10	13
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	4	7	9	10	12	11
Fabrication de matériels de transport	5	5	3	6	5	6
Construction	26	20	20	23	25	26
Services	26	23	21	27	27	28
Hébergement et restauration	41	34	27	41	38	40
Coiffure, soins de beauté	32	30	29	36	37	38
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	26	24	23	30	30	31
Activités immobilières	30	20	22	28	29	29
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	16	19	18	24	25	26
Soutien aux entreprises	21	19	18	23	24	24
Autres activités de services	13	16	15	21	22	21
Activités financières et d'assurance	9	8	12	18	21	19
Information et communication	8	9	13	17	19	19
Transports et entreposage	13	14	13	16	18	16

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

Note : données brutes provisoires, arrêtées en juin 2025

Note de lecture : 40 % des contrats d'apprentissage ayant débuté en 2023 dans l'hébergement et restauration, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, sont rompus avant terme au cours des neuf premiers mois du contrat. Ce taux était de 41 % 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 réunir³ 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, onze Opco, dans lesquels sont réparties plus de 300 branches professionnelles, ont remplacé les vingt Opérateurs paritaires collecteurs agréés (Opca). Les Opco ont pour principales missions de financer l'alternance, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les petites et moyennes entreprises pour définir leurs besoins en formation.

La répartition du nombre d'apprentis par Opco en Provence-Alpes-Côte d'Azur est proche de celle du niveau national. 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'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) pour garantir un soutien adapté et personnalisé aux apprentis en situation de handicap dans tous les secteurs. Ceux qui incluent le plus d'apprentis en situation de handicap parmi leurs effectifs sont les Opco « Santé » et « Ociapiat » (respectivement 4 % et 3 %, contre 2 % en moyenne).

³ 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 2024/fin 2023	Répartition	Nombre d'apprentis	Évolution fin 2024/fin 2023	Répartition
Entreprises de proximité	14 120	+1	20	177 642	0	18
dont coiffure, soins de beauté	3 099	+2	4	31 833	0	3
dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	2 838	0	4	39 132	-2	4
dont activités immobilières	2 009	+4	3	36 770	+2	4
dont fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1 721	-13	2	15 378	-9	2
dont soutien aux entreprises	1 702	+2	2	20 525	-1	2
Akto	9 677	+11	14	123 464	+7	12
dont hébergement et restauration	5 386	+18	8	64 714	+13	6
dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	1 328	-2	2	17 914	-1	2
dont soutien aux entreprises	1 153	0	2	16 594	+2	2
dont enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	1 135	+7	2	13 282	+6	1
Constructys	8 604	+1	12	117 213	+1	12
dont construction	7 894	0	11	106 837	+1	11
Atlas	7 942	+3	11	119 815	0	12
dont soutien aux entreprises	4 353	+6	6	55 317	+2	5
dont information et communication	1 852	0	3	28 858	-7	3
dont activités financières et d'assurance	1 497	0	2	32 546	+4	3
Opcommerce	7 075	+3	10	102 358	+3	10
dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	6 550	+3	9	93 346	+3	9
21 - interindustriel	6 542	+4	9	117 919	+2	12
dont fabrication d'autres produits industriels	1 963	+6	3	31 957	+3	3
dont fabrication de matériels de transport	817	+3	1	13 625	0	1
dont fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	766	+4	1	17 220	+1	2
dont soutien aux entreprises	746	+4	1	13 287	+3	1
dont industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	745	+5	1	11 309	+5	1
Mobilités	6 409	+8	9	83 654	+6	8
dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	4 189	+6	6	51 246	+6	5
dont transports et entreposage	1 616	+10	2	22 537	+4	2
Afdas	4 010	0	6	54 983	+4	5
dont autres activités de services	2 643	+8	4	29 501	+7	3
dont soutien aux entreprises	500	-37	1	9 022	-5	1
dont information et communication	445	+6	1	12 377	+3	1
Ociapiat	3 866	+5	5	70 524	+4	7
dont soutien aux entreprises	1 575	+6	2	18 532	+5	2
dont agriculture, sylviculture et pêche	811	-1	1	23 807	+3	2
dont fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	673	+12	1	13 092	+7	1
Santé	1 789	+4	2	19 329	+2	2
dont enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	1 485	+2	2	17 763	+1	2
Uniformalion - cohésion sociale	1 605	+1	2	21 020	+5	2
dont enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	707	+2	1	8 514	+5	1
dont autres activités de services	515	-3	1	5 940	+3	1

Note : données brutes provisoires, arrêtées en juin 2025

Note de lecture : fin 2024, l'Opco Entreprises de proximité assure le financement de 14 100 apprentis du secteur privé en Provence-Alpes-Côte d'Azur (+1 % par rapport à fin 2023), 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

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

- En 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. 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. Les conditions d'exécution des contrats sont simplifiées et sont plus souples 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 unique mise en place en 2019 est supprimée. Le montant de l'aide exceptionnelle est quant à lui modifié et fixé à 6 000 €, versé en une seule fois lors de la 1^{ère} année du contrat, quels que soient les effectifs de l'entreprise, l'âge du jeune ou le diplôme poursuivi.

- De nouvelles mesures sont entrées en vigueur en 2025 (non prises en compte dans cette étude). Entre le 1^{er} janvier et le 23 février 2025, les entreprises de 250 salariés ou plus ne bénéficient plus de l'aide exceptionnelle. Les entreprises de moins de 250 salariés n'ont droit à cette aide que pour les apprentis préparant un diplôme du secondaire. À partir du 24 février 2025, et quel que soit le niveau de diplôme préparé par l'apprenti, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide de 5 000€, et les entreprises de 250 salariés ou plus d'une aide de 2 000€.

- De nouvelles réformes sont mises en place au 1^{er} juillet 2025 afin d'assurer une meilleure gestion et une soutenabilité des financements de l'apprentissage. Pour les apprentis de niveau bac+3 ou plus, l'employeur doit désormais verser une participation obligatoire de 750 € par contrat. Pour les CFA, les versements des financements sont désormais étalés en plusieurs étapes (40 %, puis 30 %, 20 %, et un solde de 10 % à la fin du contrat) et sont proratisés en fonction de la durée réelle de la formation. Enfin, les formations à distance à plus de 80 % voient leur prise en charge réduite de 20 %.

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), et complétées par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN).

Depuis 2022, la Dares met à disposition les stocks des contrats d'apprentissage (ou nombre d'apprentis). Ainsi, ce bilan annuel porte principalement sur les stocks au 31 décembre 2024 (contrats dont la date de début est antérieure ou égale au 31 décembre 2024, et dont la date de fin est égale ou postérieure au jour de l'extraction). Une courte analyse a également été réalisée sur les

flux (c'est-à-dire sur le nombre d'entrées au cours de l'année 2024). 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 juin 2025. De légères révisions sont possibles en fonction de la date d'extraction.

Pour en savoir plus :

> Dreets Paca, Sese (2025), [« Nouveau coup de frein de l'emploi en 2024, chômage au plus bas »](#),
La Note de conjoncture de la Dreets Paca n°17, mars.

> Plé A. (2024), [« L'apprentissage en 2023 : Un très fort ralentissement des entrées »](#),
Dares Résultats n°72, décembre.

> Fauchon A. (2024), [« Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? »](#),
Dares Analyses n°43, juillet.

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

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

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



Retrouvez toutes les publications du Service études, statistiques et évaluation sur le site de la Dreets Provence-Alpes-Côte d'Azur :
> <https://paca.dreets.gouv.fr/les-publications>

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

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

Directeur de la publication : Sébastien Debeaumont

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

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

Conception : www.agence-elixir.com