

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

L'alternance en Provence-Alpes-Côte d'Azur : bilan 2015 Nouvelle baisse de l'apprentissage, redémarrage des contrats de professionnalisation

En 2015, 19 800 embauches en contrat d'apprentissage et 12 500 en contrat de professionnalisation ont été comptabilisées en Provence-Alpes-Côte d'Azur, soit respectivement -2,7 % et +3,0 % sur un an. Ces évolutions font suite à deux années de forte baisse de l'alternance. Au niveau national, le bilan est plus favorable : le nombre d'entrées a augmenté de 1,3 % en contrat d'apprentissage et de 5,4 % en contrat de professionnalisation.

Le recul de l'apprentissage, très marqué dans la construction, s'observe dans tous les principaux secteurs d'activité. Les entrées en contrat de professionnalisation diminuent également dans le secteur de la construction, mais redémarrent dans les services et l'industrie.

La moitié des apprentis travaillent dans des entreprises de moins de 5 salariés. Cette taille médiane est de 29 pour les alternants en contrat de professionnalisation. Contrairement au niveau national, les entrées en apprentissage dans les petites entreprises ont reculé, malgré la mise en place en juin 2015 de l'aide TPE jeunes apprentis.

En moyenne, les apprentis sont âgés de 19 ans, 5 ans de moins que les titulaires d'un contrat de professionnalisation. Cet écart s'est légèrement creusé en 2015.

Le niveau de diplôme des alternants augmente depuis plusieurs années. Les femmes restent plus diplômées que les hommes. Si la parité est presque respectée pour les contrats de professionnalisation, seulement un tiers des contrats d'apprentissage sont signés par des femmes. Par ailleurs, au moment de l'embauche, huit bénéficiaires de contrat de professionnalisation sur dix possèdent au moins le baccalauréat, deux fois plus que les apprentis.

Les spécialités de formation du domaine des services concentrent les plus hauts niveaux de diplôme. Elles sont deux fois plus souvent préparées par les bénéficiaires de contrat de professionnalisation que par les apprentis.

Les contrats d'apprentissage durent en moyenne six mois de plus que les contrats de professionnalisation : 21 mois, contre 15 mois. Les embauches en CDI, rares chez les apprentis, ne cessent de baisser pour les titulaires de contrat de professionnalisation : leur part n'est plus que de 5 % en 2015.

L'apprentissage en 2015 : le nombre d'entrées diminue de nouveau, surtout dans la construction

■ La baisse des contrats d'apprentissage se poursuit

Au cours de l'année 2015, 19 800 nouveaux¹ contrats d'apprentissage sont enregistrés dans les secteurs privé et public en Paca, soit un recul de 2,7 % par rapport à 2014 (-560) > ①. Excepté pour les Hautes-Alpes (+10,9 %), ce repli est observé dans tous les départements de la région : Alpes-de-Haute-Provence (-6,0 %), Alpes-Maritimes (-5,5 %), Vaucluse (-3,3 %), Var (-2,7 %) et Bouches-du-Rhône (-1,6 %). À l'échelle de la France entière, l'apprentissage progresse de 1,3 % sur un an (+3 600), pour atteindre 283 500 contrats.

① Flux annuels des nouveaux contrats d'apprentissage en Paca



Source : Dares, Direccte

La baisse en Paca concerne uniquement le secteur privé dont les entrées se replient de 4,6 % (-930 contrats). Depuis 2012, leur nombre ne cesse de diminuer (-3,0 % en 2014, après -7,1 % en 2013). Le niveau de contrats enregistrés sur une année est ainsi le plus faible observé depuis 2004. En France entière, l'apprentissage du secteur privé rebondit légèrement (+0,6 %).

¹ Les deux tiers de ces contrats correspondent à une première entrée en apprentissage, 17 % sont signés après un précédent contrat ayant atteint son terme, que ce soit chez le même employeur (9 %) ou chez un autre employeur (8 %), 12 % font suite à un précédent contrat interrompu par une rupture, et 4 % sont des avenants modifiant les conditions du contrat.

Le repli régional de l'apprentissage est toutefois atténué par les entrées dans le secteur public qui ont presque doublé en un an. Cette hausse est la conséquence des objectifs fixés par la Conférence sociale de juillet 2014 : au niveau national, 4 000 apprentis devaient être recrutés dans les services de l'État à partir de septembre 2015, puis 6 000 à partir de septembre

2016. Ainsi en Paca, en 2015, plus de quatre apprentis de la sphère publique sur dix ont été recrutés dans la fonction publique d'État, alors que cette part n'était que de 5 % un an plus tôt. L'essor du secteur public est également observé au niveau national, mais de façon moins significative (+21,5 % sur un an, contre +87,9 % en Paca).

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

L'apprentissage se replie dans tous les grands secteurs d'activité, surtout dans la construction

En Paca, le nombre d'apprentis recule dans tous les principaux secteurs d'activité > 2. C'est dans la construction que le repli est le plus marqué : -10 %, contre -5 % au niveau national. Le secteur concentre désormais 17 % des apprentis, soit 1 point de moins qu'en 2014 et 8 points de moins qu'en 2009.

Dans les services, les recrutements décroissent de 3 % alors qu'ils avaient progressé en 2014. Au niveau national, le nombre d'apprentis se redresse dans les services (+2 %), principalement grâce au commerce. Ce sous-secteur est en effet en vive hausse (+5 %), en particulier le commerce et l'entretien de véhicules légers, alors qu'il est stable en Paca. De plus, les activités de soutien aux entreprises se replient considérablement en Paca (-12 %, dont plus de la moitié est imputable aux services d'aménagement paysager), alors que la baisse est très légère à l'échelle de la France entière (-1 %). D'autres sous-secteurs faiblement représentés dans la

région diminuent très fortement en 2015 : l'information et communication, les activités financières et d'assurance ainsi que les transports-entrepôt (respectivement -16 %, -18 % et -10 % sur un an). Au plan national, le recul est beaucoup moins significatif. Quelques sous-secteurs progressent néanmoins en Paca : l'enseignement-santé humaine (+8 %, contre +4 % en France), la coiffure (+5 %, contre +7 %) et les autres activités de services (+4 %, contre +7 %).

Enfin, après une augmentation en 2014, l'industrie enregistre une baisse de 4 % en 2015 (+1 % au niveau France entière). Près de la moitié de cette diminution est imputable à l'industrie agroalimentaire (-3 %), alors que ce sous-secteur progresse à l'échelon national (+4 %).

La variation totale du nombre d'entrées en apprentissage peut s'expliquer à la fois par la composition sectorielle et par un effet propre à la région, indépendant des secteurs d'activité. En Paca, c'est ce dernier effet qui explique l'affaissement du nombre d'apprentis.

2 Les employeurs utilisateurs des nouveaux contrats d'apprentissage (en %)

	Paca			France entière		
	2014	2015	Évolution 2015/2014	2014	2015	Évolution 2015/2014
Flux de nouveaux contrats enregistrés	19 975	19 049	-4,6	270 692	272 315	+0,6
Secteur d'activité de l'entreprise						
Agriculture, sylviculture et pêche	2	2	-10	3	4	+8
Industrie	17	18	-4	22	22	+1
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	1	1	-1	2	1	-7
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	9	9	-3	10	11	+4
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1	1	-11	2	2	-6
Fabrication de matériels de transport	2	2	-8	2	2	+3
Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines	1	1	-0	2	2	-3
Fabrication d'autres produits industriels	4	4	-3	4	4	-1
Construction	18	17	-10	17	16	-5
Services	62	63	-3	58	58	+2
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	19	20	+0	19	20	+5
Transports et entreposage	3	2	-10	3	3	-6
Hébergement et restauration	14	14	-3	12	12	+1
Information et communication	2	2	-16	3	3	-11
Activités financières et d'assurance	2	1	-18	3	3	-1
Activités immobilières	0	0	ns	1	1	-3
Soutien aux entreprises	11	10	-12	8	8	-1
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	2	2	+8	2	2	+4
Coiffure, soins de beauté	7	8	+5	5	6	+7
Autres activités de services	2	2	+4	2	2	+7
Taille de l'entreprise						
De 0 à 9 salariés	64	65	-3	54	56	+4
De 10 à 49 salariés	17	17	-8	19	18	-3
De 50 à 249 salariés	6	6	+10	9	8	-4
250 salariés ou plus	13	12	-13	19	18	-3

ns : non significatif

Note : les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % des contrats enregistrés

Champ : hors employeurs du secteur public

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage

■ Hausse du nombre d'apprentis mineurs dans les petites entreprises

En Paca, 65 % des apprentis sont recrutés par des entreprises de moins de 10 salariés (contre 56 % en France entière). Parmi eux, le nombre de mineurs a progressé de 3 % entre 2014 et 2015, soit +260 jeunes (+9 % au niveau national). Cette hausse s'explique en partie par la mise en place en juin 2015 de l'aide TPE jeunes apprentis, destinée aux entreprises de moins de 11 salariés recrutant des apprentis de moins de 18 ans. Ainsi, en Paca comme au plan national, la part des mineurs dans ces entreprises est passée de 49 % à 52 % en cumul de juin à décembre entre 2014 et 2015. Au total dans la région, 42 % des apprentis sont mineurs (+2 points par rapport à 2014), contre 37 % en France entière (+1 point). Ils travaillent principalement dans les secteurs de l'industrie agroalimentaire, la construction, le commerce, l'hébergement-restauration ou la coiffure.

En dépit de cette hausse, le nombre total d'apprentis dans les entreprises de moins de 10 salariés s'est replié dans la région (-3 %), car la baisse du nombre d'apprentis majeurs a été significative. En France entière en revanche, le nombre d'apprentis dans les entreprises de moins de 10 salariés a progressé (+4 %). Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la diminution est observée aux deux échelons territoriaux (-7 % en Paca et -3 % en France entière). En Paca, elle est particulièrement forte dans les entreprises de 250 salariés ou plus (-13 %, contre -3 % au niveau national).

Historiquement, l'apprentissage est l'apanage de l'artisanat. Ainsi, au total, la moitié des apprentis travaillent dans des entreprises de moins de 5 salariés en Paca. Cette taille médiane est de 8 en France entière.

3 Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage (en %)

	Paca			France entière		
	2014	2015	Évolution 2015/2014	2014	2015	Évolution 2015/2014
Flux de nouveaux contrats enregistrés	19 975	19 049	-4,6	270 692	272 315	+0,6
Sexe						
Hommes	68	67	-6	66	66	+0
Femmes	32	33	-2	34	34	+2
Âge						
Moins de 18 ans	40	42	-1	36	37	+4
De 18 à 20 ans	35	35	-5	37	36	-1
21 ans ou plus	25	23	-11	28	27	-2
Âge moyen (en années)	18,7	18,6		18,9	18,8	
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée						
Supérieur au baccalauréat (niveaux I à III)	14	13	-10	20	20	-0
Baccalauréat (niveau IV)	22	22	-2	26	26	+1
CAP/BEP (niveau V)	25	24	-8	23	22	-2
Aucun diplôme ni titre professionnel	39	40	-1	32	32	+3
Niveau de formation préparée						
Supérieur au baccalauréat (niveaux I à III)	25	25	-5	34	34	+0
Baccalauréat (niveau IV)	23	22	-8	22	21	-1
CAP/BEP (niveau V)	50	51	-3	42	42	+2
Mentions complémentaires	2	2	+10	3	3	-1
Situation avant contrat						
Scolarité	57	59	-2	58	59	+2
En apprentissage	28	28	-7	28	27	-4
Recherche d'emploi	6	6	-7	5	6	+2
Autres	9	8	-12	8	8	+1

Note : les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % des contrats enregistrés

Champ : hors employeurs du secteur public

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage

■ Les formations préparant au CAP restent majoritaires

Un apprenti sur deux prépare un diplôme de niveau CAP >3. Parmi eux, sept sur dix sont entrés en contrat d'apprentissage sans diplôme ni titre professionnel. Même si le niveau de diplôme s'élève continuellement depuis plusieurs années, la part des non diplômés s'accroît de 1 point entre 2014 et 2015, pour atteindre 40 %. Cette évolution est liée à la hausse de la part des mineurs. En effet les non diplômés sont surreprésentés dans les secteurs de l'industrie agroalimentaire, la construction, le commerce, l'hébergement-restauration, ainsi que la coiffure, qui concentrent la quasi-totalité des apprentis de moins de 18 ans.

Au plan national, les niveaux de diplôme (préparés ou acquis) sont également un peu moins élevés qu'en 2014. Pour autant, en 2015, les apprentis restent moins diplômés en Paca qu'en France entière, où seulement un tiers n'est pas diplômé, et 42 % préparent un diplôme de niveau CAP (soit respectivement 8 et 9 points de moins qu'au niveau régional).

Les jeunes femmes ne représentent toujours qu'un tiers des apprentis. En moyenne plus âgées que les hommes, elles sont aussi plus diplômées : 45 % d'entre elles commencent leur contrat d'apprentissage avec au moins le baccalauréat, contre 31 % des hommes. De façon corollaire, elles préparent moins souvent un CAP que les hommes (40 %, contre 56 %). Cette distorsion hommes/femmes se retrouve aussi au niveau national.

■ Quatre apprentis sur dix sont formés dans le domaine des services

En Paca, 41 % des apprentis sont formés dans le domaine des services (43 % au niveau national) > 4. Cette spécialité de formation concentre les plus hauts niveaux de diplôme : 38 % préparent un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 15 % dans le domaine de la production. Parallèlement, les apprentis préparant un CAP y sont plus faiblement représentés que dans le domaine de la production : 36 %, contre 62 %. Plus diplômées, les jeunes femmes préparent le plus souvent un métier du domaine des services (79 %, contre 22 % des hommes). À l'échelle de la France entière, le constat est similaire.

Si les apprentis se forment un peu moins souvent dans le domaine des services qu'au plan national, malgré une surreprésentation de ce secteur dans la région, c'est parce qu'il n'y a pas de corrélation établie entre le secteur d'activité qui les emploie et la spécialité de formation qu'ils préparent. Ainsi, 43 % des apprentis qui travaillent dans le secteur des services se forment dans le domaine de la production (37 % au niveau national). Cette part est encore plus élevée dans les sous-secteurs suivants : soutien aux entreprises, commerce et hébergement-restauration (respectivement 66 %, 54 % et 53 %). De plus, près d'un apprenti sur quatre employé dans l'industrie est formé dans le domaine des services.

4 Répartition des spécialités de formation des apprentis selon le secteur d'activité, en 2015 (en %)

Spécialité de formation	Paca						France entière	
	Secteur d'activité				Ensemble		Ensemble	
	Agriculture, sylviculture et pêche	Industrie	Construction	Services	Répartition	Évolution 2015/2014	Répartition	Évolution 2015/2014
Domaine de la production dont...	95	76	97	43	59	-4	57	+0
Technologies industrielles fondamentales et de transformation	0	5	1	1	2	-16	2	-10
Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	1	39	0	17	18	+0	18	+3
Bâtiment	0	2	46	1	9	-13	7	-8
Mécanique, électricité, électronique	1	21	22	13	16	+2	14	+3
Domaine des services dont...	5	24	3	57	41	-5	43	+1
Échanges et gestion	1	4	1	7	5	-8	8	-2
Secrétariat, bureautique	0	0	0	0	0	ns	0	-7
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	0	1	0	2	1	-14	2	-4
Accueil, hôtellerie, tourisme	0	0	0	10	6	-10	5	-1
Coiffure, esthétique	0	0	0	13	8	+4	6	+7
Total	100	100	100	100	100	-4,6	100	+0,6

ns : non significatif

Note : les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % des contrats enregistrés

Champ : hors employeurs du secteur public

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage

■ Davantage de contrats durent entre un et deux ans

Les contrats d'apprentissage durent en moyenne 20,6 mois (20,3 mois au niveau national). Cette durée est à peu près stable par rapport à 2014. Les contrats compris entre un et deux ans sont plus fréquents en Paca qu'en France (71 %, contre 65 %). Leur part a de plus progressé sur un an aux deux échelons territoriaux (+1 point). Cela est corrélé avec la hausse

de la part des apprentis préparant un diplôme de niveau CAP. En effet, les jeunes préparant ce type de diplôme sont huit sur dix à rester en apprentissage entre un et deux ans (77 % au plan national).

Les apprentis préparant un baccalauréat professionnel bénéficient des contrats les plus longs : 37 % d'entre eux ont un contrat supérieur à deux ans (contre 8 % tous types de diplômes confondus). La tendance est analogue au niveau national.

Le contrat de professionnalisation en 2015 : un redémarrage porté par l'industrie et les services

Reprise des contrats de professionnalisation

En Paca, 12 500 nouveaux contrats de professionnalisation ont débuté au cours de l'année 2015, soit 3,0 % de plus qu'en 2014 (+370). Les trois quarts de cette hausse sont imputables aux deux seuls départements du Var et des Alpes-Maritimes. Cette augmentation fait suite à deux années de forte baisse dans la région (-7,0 % en 2014 et -7,1 % en 2013). Au niveau France entière, la progression annuelle est presque deux fois plus rapide : +5,4 %, ce qui porte le nombre de nouveaux contrats à 185 900 en 2015.

Ainsi, aux deux échelons territoriaux, environ quatre alternants sur dix sont en contrat de professionnalisation en 2015.

Tous les secteurs d'activité progressent à l'exception de la construction

Après deux années consécutives de forte baisse, le nombre de signataires s'accroît nettement dans l'industrie (+10 % en 2015, après -8 % en 2014 et -6 % en 2013) > 5. La part du secteur passe ainsi de 11 % à 12 % en un an. Au niveau national, malgré

une hausse annuelle un peu moins marquée (+7 %), le secteur industriel reste mieux représenté (15 % en 2015).

Le redémarrage est également perceptible dans le secteur des services (+2 % en 2015, après -5 % en 2014 et -6 % en 2013). La quasi-totalité de la hausse est due aux activités de soutien aux entreprises et au transport-entrepôt (la part de chacun de ces sous-secteurs augmente de 1 point pour atteindre respectivement 16 % et 6 %). En revanche, le nombre d'alternants en contrat de professionnalisation diminue considérablement dans l'hébergement-restauration et la coiffure (la part de ces deux sous-secteurs régresse de 1 point et s'établit respectivement à 6 % et 2 %). En France entière, le secteur des services progresse de 6 % sur un an, notamment grâce aux activités de soutien aux entreprises et au commerce. Si la hausse est trois fois plus vive qu'au niveau régional, la part des services demeure supérieure en région (83 %, soit 3 points de plus qu'en France).

À l'inverse, le nombre d'alternants se replie dans la construction en 2015, mais beaucoup moins qu'en 2014 (-3 % après -22 %). La baisse est quatre fois plus forte à l'échelon national (-12 % sur un an). Ainsi, 5 % des nouvelles embauches ont lieu dans ce secteur en Paca (4 % en France entière).

5 Les employeurs utilisateurs des nouveaux contrats de professionnalisation (en %)

	Paca			France entière		
	2014	2015	Évolution 2015/2014	2014	2015	Évolution 2015/2014
Flux de nouveaux contrats	12 101	12 466	+3,0	176 308	185 880	+5,4
Secteur d'activité de l'entreprise						
Agriculture, sylviculture et pêche	0	0	ns	1	1	+22
Industrie	11	12	+10	15	15	+7
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2	3	+11	2	2	+21
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1	2	+39	2	3	+20
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1	1	+31	2	2	-2
Fabrication d'autres produits industriels	6	6	+0	9	9	+2
Construction	5	5	-3	5	4	-12
Services	83	83	+2	80	80	+6
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	30	29	-0	25	25	+7
Transports et entreposage	5	6	+34	7	8	+7
Hébergement et restauration	7	6	-11	5	4	-5
Information et communication	4	4	+7	5	6	+13
Activités financières et d'assurance	8	8	+3	7	8	+12
Activités immobilières	2	3	+16	2	2	+8
Soutien aux entreprises	15	16	+11	18	19	+8
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	7	6	-4	6	5	+5
Coiffure, soins de beauté	3	2	-21	3	2	-17
Autres activités de services	3	2	-22	2	2	+0
Taille de l'entreprise						
De 0 à 9 salariés	38	37	-2	31	32	+5
De 10 à 49 salariés	20	21	+4	19	20	+5
De 50 à 249 salariés	13	13	+5	16	16	+0
250 salariés ou plus	28	29	+2	33	33	+3

ns : non significatif

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage

■ Augmentation des recrutements dans les entreprises de 250 salariés ou plus

En 2015, 29 % des nouveaux contrats de professionnalisation ont été signés dans des établissements de 250 salariés ou plus en Paca, contre 33 % au niveau national. Aux deux échelons territoriaux, c'est 8 points de plus qu'en 2012. Cette hausse s'explique en partie par l'élévation du quota de recrutement : à partir de 2015, les entreprises de 250 salariés ou plus doivent employer 5 % de leurs effectifs en alternance (ce quota était de 4 % de 2012 à 2014). Toutefois, la taille médiane des entreprises demeure inférieure dans la région : au global, la moitié des signataires de contrat de professionnalisation travaillent dans des entreprises de moins de 29 salariés en Paca. Cette taille de médiane est de 47 en France entière. Ceci est vraisemblablement lié à la structure par secteur d'activité, et notamment à la sous-représentation de l'industrie dans la région, secteur qui concentre le plus de grandes entreprises.

■ Élévation des niveaux de diplôme

En Paca comme en France entière, le nombre de personnes déjà titulaires *a minima* d'un diplôme de niveau bac+2 à l'entrée du contrat de professionnalisation s'est accru de 14 % entre 2014 et 2015 > 6. Leur part, en constante progression, atteint désormais 38 % dans la région (elle n'était que de 30 % en 2012) et 43 % au niveau national. À l'autre extrémité, la part des alternants qui commencent leur contrat sans détenir aucun diplôme ou avec un CAP/BEP, a diminué de 5 points par rapport à 2012 et s'établit à 22 %.

Les écarts des niveaux de formation entre Paca et la France peuvent s'expliquer en partie par les différences de structure sectorielle. En effet, c'est dans l'industrie que les alternants

sont les plus diplômés (environ la moitié détient un diplôme de l'enseignement supérieur) > 7. Or, ce secteur est moins représenté en Paca.

Les femmes sont plus nombreuses parmi les alternants en contrat de professionnalisation que parmi ceux en contrat d'apprentissage : elles représentent respectivement la moitié, contre un tiers des nouveaux contrats de 2015. En ce qui concerne les niveaux de diplôme, les disparités hommes/femmes sont également moins marquées : 39 % des femmes et 36 % des hommes en contrat de professionnalisation sont diplômés du supérieur, contre respectivement 17 % et 12 % des apprentis.

7 Répartition des secteurs d'activité des alternants en contrat de professionnalisation selon le niveau de diplôme le plus élevé obtenu à l'entrée, en Paca, en 2015 (en %)

■ Supérieur au baccalauréat (niveaux I à III) ■ Baccalauréat (niveau IV)
■ CAP/BEP (niveau V) ■ Aucun diplôme ni titre professionnel



Note : le secteur d'activité "Agriculture, sylviculture et pêche" n'est pas détaillé dans cette illustration car les effectifs sont trop faibles

Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation

6 Les bénéficiaires des nouveaux contrats de professionnalisation (en %)

	Paca			France entière		
	2014	2015	Évolution 2015/2014	2014	2015	Évolution 2015/2014
Flux de nouveaux contrats	12 101	12 466	+3,0	176 308	185 880	+5,4
Sexe						
Hommes	48	50	+6	51	51	+5
Femmes	52	50	+1	49	49	+6
Âge						
Moins de 18 ans	3	2	-22	2	2	-16
De 18 à 20 ans	32	30	-2	26	25	+3
De 21 à 25 ans	44	46	+7	49	49	+6
De 26 à 44 ans	18	18	+5	20	21	+8
45 ans ou plus	3	3	+5	3	3	+4
Âge moyen (en années)	23,9	24,0		24,2	24,3	
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée						
Supérieur au baccalauréat (niveaux I à III)	34	38	+14	42	45	+14
Baccalauréat (niveau IV)	42	40	-1	34	33	+2
CAP/BEP (niveau V)	15	13	-9	15	14	-2
Aucun diplôme ni titre professionnel	9	9	+7	9	9	+8

Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation

■ 85 % des alternants en contrat de professionnalisation se forment dans les services

Les spécialités de formation du domaine des services sont très largement choisies par les alternants en contrat de professionnalisation (85 % des cas en Paca). C'est un peu plus qu'à l'échelle de la France entière (83 %). Cette surreprésentation régionale s'observe notamment dans la filière commerce-vente, qui regroupe 38 % de l'ensemble des formations en Paca, contre seulement 33 % au niveau national.

Les femmes travaillent davantage dans le secteur des services que les hommes et ont une plus grande propension à se former dans le domaine des services (94 %, contre 77 % pour les hommes). Elles sont particulièrement bien représentées dans les filières secrétariat-bureautique et santé-travail social, où plus de huit alternants sur dix sont des femmes. Le clivage hommes/femmes est analogue à l'échelle nationale.

Les formations du domaine de la production, choisies par 15 % des bénéficiaires (17 % en France entière) débouchent quant à elles plus souvent sur des qualifications délivrées par les branches professionnelles.

Tout comme pour l'apprentissage, il est fréquent que les alternants se forment à des professions qui ne relèvent pas directement du cœur de métier de l'employeur. Pour autant, quel que soit le secteur d'activité de l'alternant en contrat de professionnalisation, il se forme *in fine* plus souvent dans les services que l'apprenti.

■ Trois signataires sur quatre préparent un diplôme ou un titre reconnu par l'État

Un contrat de professionnalisation peut être sanctionné par une qualification professionnelle reconnue soit par l'État, soit par la branche professionnelle. En 2015, trois formations sur quatre débouchent sur un diplôme ou un titre délivré au nom de l'État. À l'échelon national, ces formations sont moins fréquentes (6 points de moins).

Les sortants du système éducatif sont neuf sur dix à suivre cette voie. En revanche, ceux qui étaient à la recherche d'un emploi, plus âgés, sont moins enclins à suivre ce type de formation. Ils préparent en effet presque deux fois plus souvent qu'en moyenne une qualification reconnue par les branches professionnelles, favorisant vraisemblablement un retour plus rapide à l'emploi. Des tendances semblables sont observées au niveau France entière.

■ Les CDI, de plus en plus rares, bénéficient aux alternants les plus expérimentés

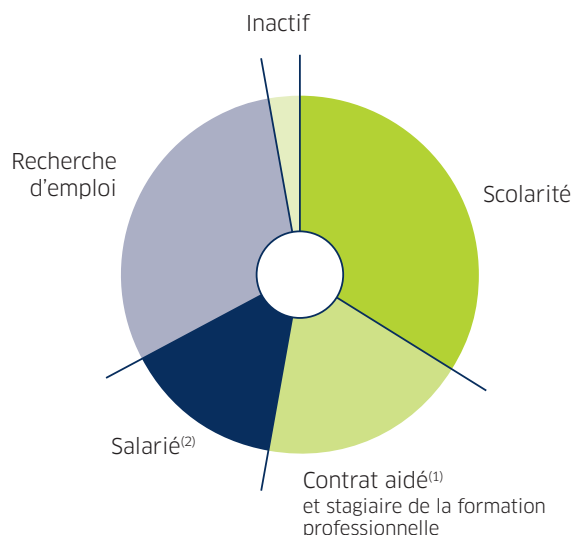
En 2015, seuls 5 % des contrats sont signés à durée indéterminée, c'est deux fois moins qu'en 2012. Au niveau France entière, le recul des CDI est un peu moins prononcé

et la part s'élève à 6 % en 2015. Les CDI sont plus fréquents dans le secteur des services, en particulier dans les activités de soutien aux entreprises, et plus rares dans l'industrie. Le constat est similaire au plan national.

Avant leur embauche en contrat de professionnalisation, un tiers des bénéficiaires étaient scolarisés, un tiers en recherche d'emploi ou inactifs, deux sur dix en contrat aidé et 14 % salariés (hors contrats aidés) > ⑧. Logiquement, l'accès au contrat de professionnalisation à l'issue de la scolarité est bien plus fréquent pour les jeunes (42 % des cas) que pour les adultes de 26 ans ou plus (6 % des cas). De plus, les personnes qui étaient précédemment en recherche d'emploi ou en emploi non aidé bénéficient cinq fois plus souvent d'un contrat de professionnalisation sous forme de CDI que les sortants de scolarité. Plus généralement, 13 % des signataires de 26 ans ou plus ont accès à un CDI, contre 3 % des plus jeunes. Ces répartitions sont très proches pour la France entière.

Si les jeunes de moins de 26 ans restent les principaux bénéficiaires des contrats de professionnalisation, la part des 26 ans ou plus ne cesse d'augmenter. En 2015, ils représentent 22 % des embauches en Paca (24 % au niveau national), contre 20 % en 2012 (aux deux échelons territoriaux). Parmi eux, la part des 45 ans ou plus demeure très faible (3 % des nouvelles recrues de 2015), en dépit des aides dont peut bénéficier l'employeur qui embauche un salarié de cet âge. Au total, les alternants en contrat de professionnalisation ont en moyenne 24 ans en Paca comme en France entière, légèrement plus qu'en 2014.

⑧ Répartition des alternants en contrat de professionnalisation selon la situation avant l'entrée en contrat, en Paca, en 2015



(1) Y compris alternants

(2) Y compris intérimaires et salariés à temps partiel

Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation

■ Des durées de contrat et de formation plus courtes

En Paca, 58 % des contrats ou actions de professionnalisation (dans le cas de CDI) durent un an ou moins en 2015. Au niveau national, ces contrats courts sont plus fréquents (65 %). La durée des contrats (en moyenne 14,5 mois en Paca, contre 13,6 mois en France entière) tend à diminuer (respectivement -0,4 mois et -0,3 mois par rapport à 2012).

La part de la formation doit être proportionnelle à la durée du contrat. Ainsi, la durée des enseignements et des actions d'évaluation et d'accompagnement est plus longue en Paca qu'à l'échelle nationale (en moyenne 654 heures, contre 589 heures). Un tiers des signataires bénéficient d'une formation

longue en Paca (800 heures ou plus), contre 24 % des recrues de France entière. Tout comme la durée des contrats, la durée de la formation tend également à diminuer depuis 2012.

Les jeunes de moins de 26 ans, les femmes, et les détenteurs du baccalauréat sont plus enclins à bénéficier des durées de contrat et de formation les plus longues. Celles-ci profitent également davantage aux alternants qui sortent du système éducatif, à ceux qui se forment dans le domaine des services et à ceux qui préparent un diplôme reconnu par l'État. La tendance est analogue au niveau national.

Virginie D'Angelo

Qu'est-ce que l'alternance ?

L'alternance est fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation théorique. Il existe deux types de contrats en alternance : le contrat d'apprentissage dont l'objectif est d'obtenir un diplôme ou un titre certifié et une première expérience professionnelle significative ; le contrat de professionnalisation qui a pour but de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du salarié *via* l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre certifié reconnus par l'État et/ou la branche professionnelle.

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Bénéficiaires	
Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire. Il peut bénéficier aux jeunes d'au moins 15 ans, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Il existe aussi des dérogations pour certains publics âgés de plus de 25 ans.	Le contrat de professionnalisation est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. Depuis 2009, le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).
Type d'employeur	
Les entreprises du secteur privé, y compris les associations, peuvent embaucher un apprenti. Le secteur public non industriel et commercial peut également recourir à l'apprentissage.	Les employeurs de droit privé, les établissements publics industriels et commerciaux (par exemple, la RATP, la SNCF, l'Office national des forêts) et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.
Type de contrat et durée	
Le contrat d'apprentissage est généralement un contrat de travail à durée déterminée. Depuis mars 2014, il peut également être conclu à durée indéterminée dans le secteur privé. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (dans le cas d'un CDI) peut varier de un à trois ans, selon le diplôme et le niveau de qualification préparés.	Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. La durée du CDD ou de l'action de professionnalisation (dans le cas du CDI) doit être comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être prolongée à 24 mois pour certains bénéficiaires et selon la qualification préparée.
Financement	
La formation des apprentis est principalement financée par la taxe d'apprentissage. Ces fonds sont notamment affectés aux centres de formation d'apprentis (CFA) et aux sections d'apprentissage avec lesquelles l'État ou la Région ont conclu une convention.	La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) sur la base de forfaits horaires définis par accord de branche.
Rémunération	
L'apprenti perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le dispositif. Ce salaire varie de 25 % du Smic pour les 16-17 ans au cours de la première année de contrat, à 78 % du Smic pour les plus de 20 ans à partir de la 3 ^e année.	Les jeunes de moins de 26 ans perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un salaire compris entre 55 % et 80 % du Smic. Son montant est fonction de l'âge et du niveau de formation. La rémunération des signataires de 26 ans ou plus ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Contrat d'apprentissage

Contrat de professionnalisation

Aides à l'embauche pour l'employeur

- Exonération de cotisations sociales (totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan) ;
- Prime à l'apprentissage d'au moins 1 000 € pour les employeurs de moins de 11 salariés ;
- Aide au recrutement d'au moins 1 000 € pour les employeurs de moins de 250 salariés ;
- Depuis le 1^{er} juin 2015, aide TPE Jeunes apprentis pour les entreprises de moins de 11 salariés qui recrutent un apprenti de moins de 18 ans (4 400 € la 1^{re} année d'exécution du contrat) ;
- Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé ;
- Crédit d'impôt de 1 600 € pour l'accueil d'un apprenti préparant un diplôme inférieur ou égal au niveau bac+2.

- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales lorsque le salarié est âgé de 45 ans ou plus ;
- Exonération spécifique pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
- Aide de 2 000 € versée à toutes les entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus ;
- Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus ;
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ.

Quota de recrutement : toute entreprise de 250 salariés ou plus doit employer au moins 5 % de ses effectifs en contrat en alternance, sinon, elle est redevable d'une contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage de 0,1 %. Les entreprises qui dépassent l'obligation légale bénéficient d'un bonus d'une valeur de 400 € par contrat et par an, pour toute embauche supplémentaire d'un alternant, au-dessus du quota de 5 % et jusqu'à 7 %.

Suivi statistique

Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début du contrat d'apprentissage, l'employeur adresse le contrat à l'organisme consulaire territorialement compétent (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et d'artisanat ou chambre d'agriculture). Celui-ci garantit la conformité du contrat et enregistre le contrat. Il peut refuser l'enregistrement dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation. Les contrats d'apprentissage du secteur public sont enregistrés par les unités départementales des Direccte.

Les chambres consulaires déposent les contrats enregistrés auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat via le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne. Celui-ci permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats.

Le décompte des nouveaux contrats enregistrés s'appuie sur les remontées mensuelles en provenance des unités départementales des Direccte, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires et des établissements utilisateurs) s'appuie sur la base de données issue d'Ari@ne. Le taux de couverture d'Ari@ne est de 95 % pour les nouveaux contrats enregistrés en 2015, en Paca comme en France entière.

Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début du contrat de professionnalisation, l'employeur adresse le contrat à l'Opca. Ce dernier vérifie les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant le contrat en enregistrement, et doit prendre une décision de prise en charge dans un délai de vingt jours. Il doit ensuite déposer le contrat validé auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat, sous forme dématérialisée via l'extranet Extrapro. Cet extranet, renseigné à partir de l'enregistrement des Cerfa, permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, à l'occasion de la conclusion, de la modification ou de la fin des contrats.

Depuis 2009, les données d'Extrapro sont mobilisées par la Dares pour décrire l'évolution des bénéficiaires, des employeurs et des formations. Jusqu'en 2012, ces données étaient aussi utilisées pour le décompte des nouveaux contrats validés et déposés par les Opca sur l'extranet Extrapro. Du fait des perturbations intervenues suite à la mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire au second semestre 2012 (nouveau format du contrat, simplification de la procédure de traitement des contrats au sein des Opca et modification du système Extrapro) et de la fusion d'un certain nombre d'Opca, Extrapro n'est plus une base exhaustive et doit être complétée pour être exploitée. Le décompte s'appuie donc désormais sur une enquête brève à périodicité mensuelle réalisée auprès des Opca, par la Dares. Après corrections, Extrapro couvre en 2015, 93 % des contrats validés par les Opca en Paca comme en France entière.

Avertissement : du fait des dysfonctionnements des données sur les contrats de professionnalisation, les contrats sont étudiés en date de début de contrat dans la présente publication. En revanche, les données sur les contrats d'apprentissage sont étudiées en date d'enregistrement.

Pour en savoir plus

- > Pesonel E. (2016), "L'apprentissage en 2015 : nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public", Dares Résultats n°75, décembre.
- > Pesonel E. (2015), "Le contrat de professionnalisation en 2014 : reprise des embauches dans le tertiaire et l'industrie", Dares Analyses n°80, octobre.

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

- > Tableau de bord des indicateurs clés de la Direccte Paca

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi 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 : Patrice Russac

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

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

Conception : L'agence Mars