

FICHE THEMATIQUE

RÉGION ACADÉMIQUE
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

MISSION INFORMATION - CONTROLE & ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

Accompagnement vers l'apprentissage – Etat, enjeux et perspectives

Version : 30 septembre 2026 (parties surlignées en jaune)

Table des matières

1	La cible principale de la fiche	2
2	Eléments de contexte	2
2.1	Propos liminaires	2
2.2	La mobilisation générale en faveur de l'apprentissage à la rentrée 2026 – Mise à jour 27 septembre 2026	2
2.3	Un point de vigilance absolu : la vérification de la reconnaissance par l'Etat de la certification choisie	3
2.4	Un principe quasi-absolu : la qualité de l'accompagnement détermine aussi la qualité du parcours en apprentissage	3
2.5	Egalité filles – garçons, un enjeu de société	4
2.6	Des constats souvent unanimes	5
2.7	Le calendrier : les étapes clefs en apprentissage	7
3	Des nouveaux outils à expérimenter pour aider les jeunes à la sortie du collège ou du lycée à faire leurs choix	8
4	L'accompagnement vers l'apprentissage dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur	9
4.1	Les instructions interministérielles comme supports de la feuille de route régionale	9
4.2	La nouvelle offre pour la rentrée 2026 aux postulants à l'apprentissage	10
5	Les stratégie et moyens d'actions	11
5.1	Pour les postulants à l'apprentissage – Mise à jour 30 septembre 2026	11
5.2	Pour les CFA	12
5.3	Pour les acteurs de l'information et de l'orientation et en établissements scolaires – Mise à jour 27 septembre 2026	14
6	Et ailleurs	16
6.1	En Nouvelle Aquitaine	16
7	Annexes	16
7.1	Annexe n°1 : Ce que la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a changé dans le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage	16
7.2	Annexe n°2 : Les derniers chiffres clefs en matière d'apprentissage - Mise à jour 27 septembre 2026	19
7.3	Annexe n°3 : Les 14 missions et obligations des CFA	23
7.4	Annexe n°4 : En savoir plus sur les acteurs des services de contrôle	24

1 La cible principale de la fiche

Cette fiche ressource s'adresse prioritairement à tous les acteurs en contact direct avec les élèves et les étudiants et leurs familles, qu'ils relèvent des services de l'information et de l'orientation de la région académique (Direction régionale académique de l'information et de l'orientation – DRAIO PACA, et acteurs de la mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), des services de l'information et de l'orientation dans chaque département (inspectrices et inspecteurs de l'éducation nationale information et orientation – IEN IO, directrices et directeurs de centre d'information et d'orientation – DCIO, psychologues de l'éducation nationale) ou encore des établissements publics locaux d'enseignement – EPLE (collèges et lycées) et des établissements privés sous contrat, personnels de direction et professeurs principaux.

Elle vise à apporter à tous ces acteurs toutes les données les plus actualisées sur l'apprentissage pour être un acteur pleinement impliqué dans le champ de leurs responsabilités respectif dans le développement de l'apprentissage dans la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur.

La fiche peut aider également chacun de ces acteurs à appréhender l'apprentissage avec un nouveau regard.

Elle vise également à accompagner les CFA à être un acteur à part entière dans son territoire de cette dynamique vers l'apprentissage, par une meilleure connaissance des acteurs et des enjeux liés à l'évolution de son offre de formation.

2 Éléments de contexte

2.1 Propos liminaires

La Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a immanquablement modifié le paysage de l'apprentissage en France, en profondeur.

Aujourd'hui, alors que les derniers chiffres indiquent le dépassement du million d'apprentis au niveau national, se dessinent de nouvelles priorités sur le volet qualitatif de l'apprentissage, pour lesquelles les acteurs de l'information et de l'orientation peuvent jouer un rôle clef.

Au cœur des enjeux :

- L'actualisation des connaissances sur l'apprentissage
- La mobilisation de tous les acteurs en faveur de l'accompagnement vers l'apprentissage

L'objet de cette fiche de ressource est de permettre à chacun des acteurs, dont au sein de l'Education nationale, d'accompagner cette dynamique en faveur du développement de l'apprentissage.

2.2 La mobilisation générale en faveur de l'apprentissage à la rentrée 2026 – Mise à jour 27 septembre 2026

→ Maintenir la dynamique en faveur de l'apprentissage

Au national

[Lettre aux entrepreneurs](#) du Premier Ministre / sanctuariser les niveaux de prise en charge et aides à l'embauche d'apprentis en 2027

[Discours](#) de la Ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels et de l'Apprentissage au Conseil d'administration de France compétences, 25 août 2026

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur

[Webinaire de rentrée](#) de mobilisation régionale du monde professionnel – DREETS et Rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, 17 septembre 2026

Mobilisation également de la Cellule régionale Apprentissage : consulter le [dépliant de présentation](#) (version document de travail 1 page recto – verso) des Cellules, régionale et départementales, incluant le mode opératoire pour des apprentis confrontés à des fermetures / ruptures / difficultés pour trouver une entreprise. *Toutes remarques à transmettre [ici](#).*

2.3 Un point de vigilance absolu : la vérification de la reconnaissance par l'Etat de la certification choisie

Avant de s'engager dans un parcours de formation, il faut absolument vérifier que la certification délivrée est bien reconnue par l'Etat.

France compétences appelle à la vigilance face aux informations trompeuses circulant sur certaines formations prétendument certifiantes.

En effet, il est essentiel de vérifier que la certification professionnelle ou le diplôme visé est bien enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ce répertoire officiel recense, via des fiches descriptives ayant valeur de publication légale, toutes les certifications reconnues par l'Etat comme permettant l'exercice d'un métier.

Accédez au moteur de recherche des certifications professionnelles : <https://lnkd.in/ecEHVkvj>

2.4 Un principe quasi-absolu : la qualité de l'accompagnement détermine aussi la qualité du parcours en apprentissage

Apports de Laurent Vincent, directeur de la pédagogie – CFA régional des CFA du bâtiment

L'Université de Poitiers et le CCCA-BTP ont réalisé, il y a quelques années, une étude sur les facteurs d'affiliation (ou désaffiliation) d'apprenants dans **deux dimensions** :

- l'affiliation au mode de formation par apprentissage, d'une part,
- l'affiliation aux métiers du bâtiment et des travaux publics, d'autre part.

Voici quelques éléments de la conclusion :

L'importance de l'orientation dans l'affiliation ?

- La **cohérence** des profils de la typologie s'observe à travers **les modalités d'entrée en apprentissage**, autrement dit **l'orientation** :
- Ainsi l'affiliation forte et très forte est caractéristique :
 - des jeunes qui ont participé aux journées portes ouvertes des CFA,
 - et des jeunes qui déclarent vouloir apprendre un « vrai métier » et acquérir de l'expérience en alternance.
- Quand l'affiliation faible ou très faible relève :
 - Plus souvent de jeunes passés par des dispositifs d'intégration peu efficaces et qui ont connu le CFA par leur propre moyen,
 - Et surtout qui choisissent l'apprentissage moins pour le métier que pour « **toucher un salaire** » et **ne pas continuer à l'école** où ils sont en difficultés.
- **Le choix du métier** diffère aussi :
 - Dans les cas des affiliations fortes, il est le produit d'un « goût personnel » et fait souvent suite à des stages.
 - Dans le cas des affiliations faibles, c'est souvent parce qu'il n'y avait pas de place dans un autre métier ou un autre secteur. L'orientation y est donc plus fortement « contrainte ».

Conséquence logique : plus l'affiliation est forte, plus la recherche de l'entreprise a été facile, plus elle est faible et plus la recherche du maître d'apprentissage a été difficile. Tout se passe comme si les processus d'orientation vers l'apprentissage (et le BTP), dessinait **en amont** le rapport à la formation de l'apprenti : **plus l'entrée a été difficile, plus le parcours le sera aussi.**

C'est sur ces fondements que s'est construite la note régionale de sécurisation des parcours en apprentissage, dont l'un des volets porte sur l'accompagnement.

La feuille de route régionale « Accompagnement vers l'apprentissage », co-pilotée par le Rectorat de région académique et la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur consacre le principe d'un accompagnement éclairé, sécurisé et responsable vers l'apprentissage.

Elle fait écho à la [politique régionale pluriannuelle d'orientation pour 2025-2026](#), dont notamment, dans le cadre d'alliances éducatives, « un accompagnement renforcé et sécurisé pour les plus fragiles, y compris dans une perspective d'insertion sociale et professionnelle ».

Traduite de manière très opérationnelle, une note régionale publiée au bulletin régional fin janvier 2026 vise à coordonner cet accompagnement et à sécuriser les parcours vers l'apprentissage de publics cibles ([lien direct](#) vers la note de cadrage). Tous les établissements scolaires de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, publics et privés, porteront leur attention en particulier sur deux des volets de cette note :

- le volet « ACCOMPAGNEMENT » des postulants à l'apprentissage, avec tout un ensemble d'offres de proximité proposées ;
- le volet « SÉCURISATION » pour maintenir le statut scolaire des élèves de moins de 16 ans sans entreprise afin qu'ils puissent démarrer ou poursuivre leur parcours de formation en CFA. Ce volet concerne notamment les élèves de 14 ans à la sortie du collège et ayant 15 ans avant le terme de l'année civile.

Cette publication à ce stade de l'année s'inscrit pleinement dans le calendrier AFFELNET et PARCOURSUP.

A noter le 3^{ème} volet (« RECHERCHE ») de la note portant sur l'aide dans la recherche d'une entreprise et/ou d'un CFA pour des postulants à l'apprentissage de plus de 16 ans.

Tout a été fait pour simplifier, clarifier, optimiser les procédures, sans jamais trahir l'essentiel, sécuriser et accompagner l'entrée en apprentissage des postulants à l'apprentissage.

L'ensemble est bien l'œuvre d'un collectif.

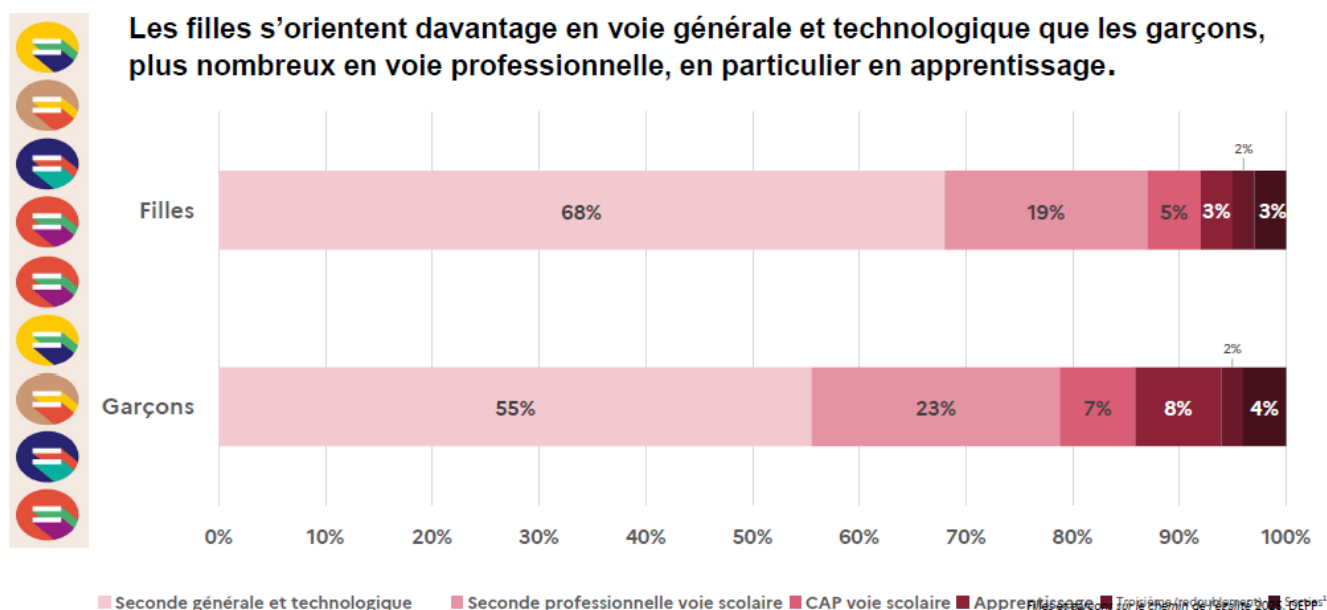
Tous les liens vers les formulaires de demande sont à retrouver dans la note ([lien direct](#)).

Un bilan sera conduit fin 2026 afin d'apporter les améliorations attendues lors de la prochaine campagne.

2.5 Egalité filles – garçons, un enjeu de société

Extrait du cycle de webinaires de la Direction régionale académique de l'information et de l'orientation « [Egalité filles garçons, un enjeu de société](#) », organisé le 8 avril 2026 et animé par Magali Fauchon, Inspectrice d'académie – Inspectrice pédagogique régionale Mathématiques et référente académique égalité filles – garçons.

L'orientation après le collège



2.6 Des constats souvent unanimes

Les 7 propositions de l'Observatoire de l'alternance

L'Observatoire de l'alternance, dont les membres fondateurs sont le cabinet Quintet conseil, l'association Walt et la Fondation The Adecco group, a publié le 6 février 2024 son [troisième baromètre](#).

7 propositions sont formulées :

- "Renforcer la **découverte de l'alternance** dans tous les collèges et lycées en équipant les équipes pédagogiques des connaissances nécessaires pour promouvoir efficacement cette voie auprès des élèves et de leur entourage" ;
- "Proposer aux pouvoirs publics de capitaliser sur les **expérimentations locales** menées par des acteurs de l'emploi qui ont comme objectif de diversifier et d'élargir le spectre des profils au contexte de l'alternance" ;
- "Généraliser dans les établissements et les CFA la présence d'une **équipe dédiée au sourcing** (des ambassadeurs, des mentors, des chargés de relation écoles-entreprises) avec comme missions : la relation avec les entreprises, l'accompagnement des jeunes dans leur recherche et du coaching en vue des entretiens)" ;
- "Clarifier le **concept de 'taux de rupture'** et réaliser des analyses publiques, à la fois quantitatives et qualitatives, pour détecter les mesures appropriées visant à diminuer ces taux" ;
- "Inciter les Opco et les branches professionnelles à promouvoir et soutenir une politique dynamique de formation des **tuteurs et maîtres d'apprentissage** pour renforcer leur désignation dans les entreprises" ;
- "Généraliser l'intégration des compétences relationnelles, comportementales et cognitives (**softskills**) dans l'approche pédagogique des établissements et des CFA, sans sacrifier les **hardskills**" ;
- "Continuer d'investir dans la politique d'emploi et d'éducation en assumant le maintien du **soutien financier de l'alternance à tous les niveaux de qualification**".

L'analyse de l'Institut Montaigne¹

Extrait de la page 32 :

« Au-delà de la mésentente entre l'apprenti et l'employeur qui peut survenir selon les cas, émergent de réels problèmes comme les mauvaises orientations, un état de connaissance des métiers parfois insuffisant, des jeunes trop peu préparés à entrer dans le monde professionnel, un manque de préparation des maîtres d'apprentissage et d'accompagnement des CFA des jeunes dans les entreprises ».

Extrait des pages 38 à 40 :

« Le système d'orientation des jeunes de collège et lycées vers l'apprentissage pourrait être repensé La réforme n'a pas clarifié, et encore moins réglé la question centrale de l'orientation, notamment au niveau scolaire² : compétence théorique des régions (décentralisation sans transfert de moyens), autonomie de fait des établissements de l'Éducation nationale (placés sous l'autorité des recteurs). En outre, le mélange de la question de l'orientation des jeunes, y compris scolaires, et des salariés en poste (formation continue) et des demandeurs d'emploi au sein d'un « service public régional de l'orientation » s'est avéré, à l'expérience, une vision assez théorique. Aussi bien les acteurs que les bénéficiaires sont trop divers pour qu'une véritable politique régionale soit impulsée et pilotée en la matière. En pratique, s'agissant des jeunes scolaires, l'orientation vers la voie professionnelle reste profondément marquée par l'influence des enseignants qui n'ont pas toujours une image précise et actualisée des métiers.

Pour améliorer l'orientation, remédier au déficit de connaissance des métiers et lutter contre les fausses représentations que s'en font les jeunes scolaires (fin de collège et classe de seconde tout particulièrement), plusieurs propositions peuvent être faites, qui consistent souvent à généraliser des bonnes pratiques :

- améliorer les outils existants pour que les jeunes et leurs parents fassent les choix d'orientation en connaissance de cause, sujet qui dépasse très largement la question de l'apprentissage. Afficher systématiquement les taux de réussite aux diplômes, les taux de poursuite d'étude et les taux d'insertion professionnelle dans les logiciels Affelnet et Parcoursup, en distinguant selon que le parcours pédagogique est réalisé par la voie de l'apprentissage ou par la voie scolaire. Obligation faite aux utilisateurs de prendre connaissance de ces données avant de pouvoir valider ses choix sur ces plateformes ;
- donner aux départements et régions la possibilité d'imposer aux établissements (collèges, lycées d'enseignement général, techniques et professionnels) la tenue de forums et de présentations des métiers dans les collèges et les lycées avec la participation des entreprises locales ;
- favoriser l'implication des branches professionnelles dans la présentation des métiers et la promotion des métiers auprès des jeunes scolaires (via des « ambassadeurs des métiers ») et dans les médias. À cet égard, des financements particuliers pourraient être dédiés, associés à des objectifs précis de rencontres directes avec les jeunes fixés dans les conventions d'objectifs et de moyens que l'État passe avec ces opérateurs³ ;
- favoriser les échanges de données (après consentement exprimé par les jeunes concernés) entre les lycées et les CFA pour que ceux-ci puissent directement contacter les jeunes de manière ciblée, afin de promouvoir leur formation et leur faire rencontrer des professionnels capables de leur faire découvrir les métiers auxquels ces formations préparent ».

Des motivations quasi unanimes pour vouloir entrer en apprentissage

¹ « [L'apprentissage au-delà des chiffres](#) » - Institut Montaigne, Note d'éclairage – Juin 2023.

² Pour les étudiants, et même si le système est très perfectible, la fréquence des forums pour l'emploi et autres journées « portes ouvertes » organisés par les établissements d'enseignement supérieurs rend la question moins prégnante.

³ Des initiatives existent déjà en ce sens (par exemple la branche des bureaux d'études et des technologies de l'information et de la communication).

L'enquête de [l'Observatoire de l'alternance](#) (entité regroupant la Fondation The Adecco Group, le cabinet Quintet conseil et l'association WALT) de décembre 2022 (et publié en février 2023) auprès d'un échantillon représentatif de 500 entreprises et de 600 alternants apporte les résultats suivants :

Un choix pour plus de 9 alternants sur 10, quel que soit le secteur, l'origine ou le type d'entreprise d'accueil

Pour 62% : Une confrontation à l'entreprise / au monde du travail (développement des compétences et mise en pratique de leurs connaissances).

Pour 58% : Une motivation financière (formation gratuite & rémunération).

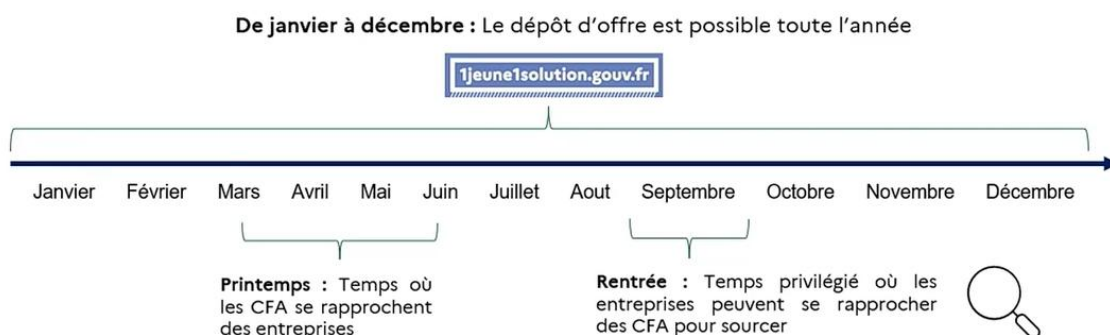
Pour 53% : Un levier d'insertion professionnelle (acquisition d'expérience professionnelle pour favoriser l'insertion sur le marché du travail, taux d'insertion professionnelle des apprentis sortants).

D'autres études évoquent également : l'aspiration vers d'autres méthodes d'apprentissage (par le faire, par des pédagogies dites inductives), l'accompagnement par un maître d'apprentissage qualifié,).

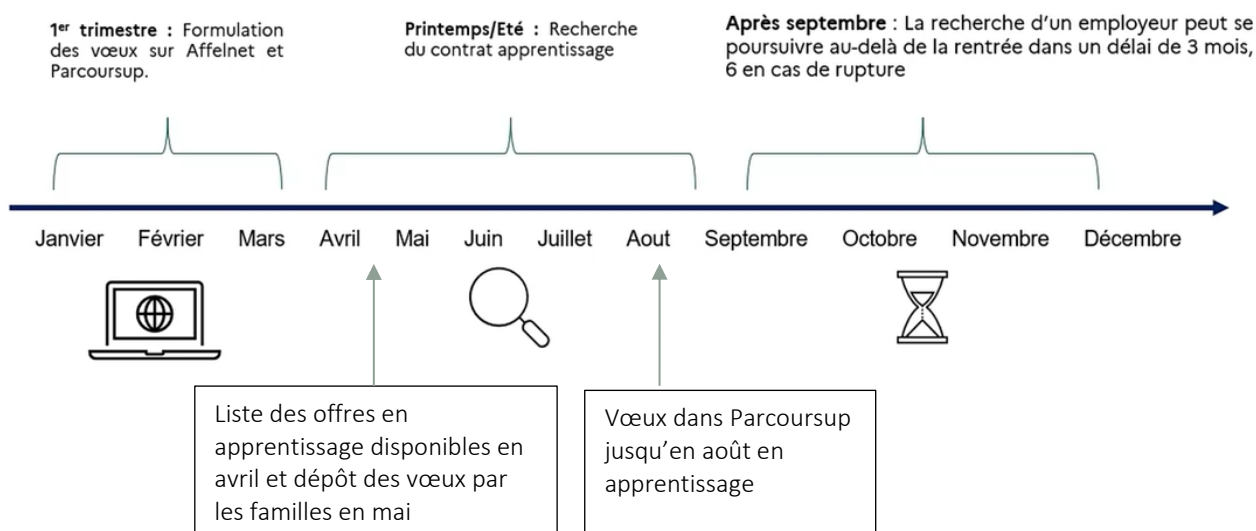
2.7 Le calendrier : les étapes clefs en apprentissage

Extrait des lives & webinaires de la DGEFP mars à juillet 2024

L'année des employeurs



L'année des futurs alternants



3 Des nouveaux outils à expérimenter pour aider les jeunes à la sortie du collège ou du lycée à faire leurs choix

- « [C'est qui le pro](#) », un nouvel outil de beta.gouv.fr (en cours d'expérimentation et de construction) pour découvrir les formations professionnelles (dont en apprentissage) en sortie de collège.
- [Zoom2Choose Europe](#) : un outil innovant pour accompagner les jeunes dans leur orientation.

4 L'accompagnement vers l'apprentissage dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur

4.1 Les instructions interministérielles comme supports de la feuille de route régionale

Plusieurs instructions interministérielles consécutives pour accompagner les jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage (du [26 septembre 2022](#), du [19 juillet 2023](#), du [19 août 2024](#)) et l'[Instruction interministérielle](#) DGEFP/MAAQ/DGESCO/DGESIP/DGER/DGAFP/2025/102 du 15 juillet 2025 ont été à l'origine de la construction d'une feuille de route régionale co-pilotée par la DREETS et le rectorat de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur et associant un ensemble de partenaires régionaux et départementaux.

Les instructions visent à asseoir le rôle stratégique de chacune des cellules régionales pour accompagner les démarches facilitant la recherche d'une formation et/ou d'un contrat d'apprentissage

L'objectif en PACA est de constituer et d'animer un réseau régional avec les parties prenantes de l'apprentissage et d'articuler la feuille de route régionale avec les initiatives engagées au niveau territorial dans le cadre des feuilles de route départementales.

Au-delà, il s'agit d'engager véritablement chacun des acteurs dans une démarche partagée, cohérente et efficiente en faveur du développement de l'apprentissage sur l'ensemble du territoire régional, dans l'ensemble de ses dimensions : pilotage, accompagnement, mise en œuvre, suivi et évaluation des actions.

Ces plans d'actions s'articulent autour de 6 orientations stratégiques dont certaines à l'échelle départementale sont déjà engagées dans une phase opérationnelle.



FEUILLE DE ROUTE REGIONALE

Rappel des 6 axes
prioritaires

et de leurs objectifs

PILOTER L'APPRENTISSAGE

1^{er} axe

Constituer et animer un réseau régional avec les parties prenantes à l'apprentissage et articuler la feuille de route régionale avec les initiatives engagées à niveau territorial dans le cadre des feuilles de route départementales

2^{ème} axe

PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE

Promouvoir l'apprentissage et améliorer la visibilité de l'offre de formation en apprentissage

3^{ème} axe

ACCOMPAGNER VERS L'APPRENTISSAGE

En organisant notamment un suivi des jeunes ayant formulé un vœu vers l'apprentissage via [Affelnet](#) ou [Parcoursup](#) et les accompagner si besoin dans la recherche d'un employeur)

4^{ème} axe

SÉCURISER LES PARCOURS EN APPRENTISSAGE

Lutter contre les ruptures de contrat

5^{ème} axe

PROFESSIONNALISER LES ACTEURS

Améliorer l'apprentissage sur le plan qualitatif

6^{ème} axe

VALORISER LES ACTIONS ET LES APPROCHES INNOVANTES

"Faire autrement" dans l'accompagnement vers l'apprentissage

A NOTER / une relative similitude des axes et des actions de la feuille de route avec les propositions du collectif de l'Observatoire de l'alternance (cabinet Quintet conseil, l'association Walt et la Fondation The Adecco group,) - 6 février 2024

- "Renforcer la **découverte de l'alternance** dans tous les collèges et lycées en équipant les équipes pédagogiques des connaissances nécessaires pour promouvoir efficacement cette voie auprès des élèves et de leur entourage" ;
- "Proposer aux pouvoirs publics de capitaliser sur les **expérimentations locales** menées par des acteurs de l'emploi qui ont comme objectif de diversifier et d'élargir le spectre des profils au contexte de l'alternance" ;
- "Généraliser dans les établissements et les CFA la présence d'une **équipe dédiée au sourcing** (des ambassadeurs, des mentors, des chargés de relation écoles-entreprises) avec comme missions : la relation avec les entreprises, l'accompagnement des jeunes dans leur recherche et du coaching en vue des entretiens)" ;
- "Clarifier le **concept de 'taux de rupture'** et réaliser des analyses publiques, à la fois quantitatives et qualitatives, pour détecter les mesures appropriées visant à diminuer ces taux" ;
- "Inciter les **Opco** et les branches professionnelles à promouvoir et soutenir une politique dynamique de formation des **tuteurs et maîtres d'apprentissage** pour renforcer leur désignation dans les entreprises" ;
- "Généraliser l'intégration des compétences relationnelles, comportementales et cognitives (**softskills**) dans l'approche pédagogique des établissements et des CFA, sans sacrifier les **hardskills**"

Plus de détail, consulter la [feuille de route régionale](#).

4.2 La nouvelle offre pour la rentrée 2026 aux postulants à l'apprentissage

La feuille de route régionale « Accompagnement vers l'apprentissage », co-pilotée par le Rectorat de région académique et la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur consacre le principe d'un accompagnement éclairé, sécurisé et responsable vers l'apprentissage.

Elle fait écho à la [politique régionale pluriannuelle d'orientation pour 2025-2026](#), dont notamment, dans le cadre d'alliances éducatives, « un accompagnement renforcé et sécurisé pour les plus fragiles, y compris dans une perspective d'insertion sociale et professionnelle ».

Traduite de manière très opérationnelle, une note régionale publiée au bulletin régional fin janvier 2026 vise à coordonner cet accompagnement et à sécuriser les parcours vers l'apprentissage de publics cibles ([lien direct](#) vers la note).

Tous les établissements scolaires de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, publics et privés, porteront leur attention en particulier sur deux des volets de cette note :

- le volet « ACCOMPAGNEMENT » des postulants à l'apprentissage, avec tout un ensemble d'offres de proximité proposées ;
- le volet « SÉCURISATION » pour maintenir le statut scolaire des élèves de moins de 16 ans sans entreprise afin qu'ils puissent démarrer ou poursuivre leur parcours de formation en CFA. Ce volet concerne notamment les élèves de 14 ans à la sortie du collège et ayant 15 ans avant le terme de l'année civile.

Cette publication à ce stade de l'année s'inscrit pleinement dans le calendrier AFFELNET et PARCOURSUP.

A noter le 3^{ème} volet (« RECHERCHE ») de la note portant sur l'aide dans la recherche d'une entreprise et/ou d'un CFA pour des postulants à l'apprentissage de plus de 16 ans.

Tout a été fait pour simplifier, clarifier, optimiser les procédures, sans jamais trahir l'essentiel, sécuriser et accompagner l'entrée en apprentissage des postulants à l'apprentissage.

L'ensemble est bien l'œuvre d'un collectif.

Tous les liens vers les formulaires de demande sont à retrouver dans la note ([lien direct](#)).

Un bilan sera conduit fin 2026 afin d'apporter les améliorations attendues lors de la prochaine campagne.

5 Les stratégie et moyens d'actions

5.1 Pour les postulants à l'apprentissage – Mise à jour 30 septembre 2026

- Inscription (pour les plus de 16 ans uniquement) sans attendre dans la mission locale la plus proche, qui pourra être un point d'appui important dans les démarches que les postulants entreprendront. Trouver la mission locale de proximité à l'adresse suivante : <https://www.mission-locale.fr/annuaire/agences/provence-alpes-cote-dazur>
- Consulter le site « La bonne alternance » (site de recensement d'offres d'emploi en apprentissage) : <http://labonnealternance.apprentissage.beta.gouv.fr/>
- Consulter le site « 1 jeune 1 solution » (catalogue complet de formations en apprentissage) : <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/formations/apprentissage> ou sur le même objet, le site « Orientation formation métiers en région Sud » : <https://www.orientation-regionsud.fr/formations-apprentissage>
- Consulter le site « Jeunes d'avenir » : <https://jeunesdavenir-recrut.fr/>
- Pour une recherche d'emploi dans la fonction publique, consulter la « PASS » (Place de l'apprentissage et des stages dans le secteur public) : <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/>
- Pour des recherches plus ciblées, par exemple :
 - Dans les entreprises de proximité relevant de l'artisanat, des services de proximité et des professions libérales, consultez le « Hub de l'alternance » : <https://hub-alternance.opcoep.fr/>
 - Dans les entreprises de l'hôtellerie – restauration, consultez « #ICICESTMAPLACE » : <https://icicestmaplace.akto.fr/trouver-une-entreprise/>
 - Dans les entreprises de la finance et du conseil : <https://annoncesatlas.opco-atlas.fr/>
- Possibilité d'être accompagné par l'Association nationale des apprentis de France / Antenne PACA : inscription gratuitement au Mentorat de l'apprentissage pour bénéficier de l'accompagnement d'une personne expérimentée : <https://www.anaf.fr/>

Pour des questions sur l'apprentissage, et/ou pour rechercher une place en CFA :

- Contacter les conseillers du CARIF-OREF PACA du lundi au jeudi de 9h à 19h et le vendredi de 9h à 13h : 0800 730 923 (Service & appels gratuits)
- Contacter les conseillers de la Cité des métiers de Provence-Alpes-Côte d'Azur : <https://www.citedesmetiers.fr/conseil-a-distance/>
- Consulter le site « Orientation Formation Métier » de la région Sud pour tout savoir sur l'apprentissage : <https://www.orientation-regionsud.fr/publication/apprenti-contrat-apprentissage>

Enfin, à noter : Un nouvel outil pour faciliter l'orientation des jeunes : une synergie entre la plateforme #1jeune1solution et Myjob Glasses. Objectif : créer des passerelles entre les jeunes et le monde de l'entreprise, en facilitant les échanges et le retour d'expérience (<https://www.1jeune1solution.gouv.fr/myjobglasses>).

Mais également :

SEPT QUESTIONS à se poser avant de se lancer dans l'alternance	A lire sur le site economie.gouv.fr Cet article relativement exhaustif et daté de septembre 2026 revient sur les éléments à savoir pour faire des choix éclairés en matière d'apprentissage.
Le guide régional pour aider à faire des choix éclairés	Le lien direct vers le Guide d'aide à la décision dans le choix d'un CFA (pour les personnes en charge d'accompagner postulants et familles)

5.2 Pour les CFA

5.2.1 En matière de visibilité de leur offre de formation – Mise à jour 27 septembre 2026

Pour les CFA, l'enjeu est de pouvoir être clairement identifiés auprès de tous ces acteurs de l'information et de l'orientation, et au-delà du grand public.

Une fiche ressource peut être utilement consultée : Le guide [pratique de référencement](#) du CFA. Dans cette fiche, il est clairement précisé que le référencement de son offre auprès du CARIF-OREF est le préalable indispensable, puisqu'il ouvre notamment les portes des CFA aux sites nationaux de référence comme « [La bonne alternance](#) », et en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, au site « Orientation formation métiers en région Sud » : <https://www.orientation-regionsud.fr/formations-apprentissage>.

Les CFA peuvent également se rapprocher du référent apprentissage de la DDETS » de leur département, afin de pouvoir participer aux « Assises départementales de l'apprentissage » (co-pilotées DDETS – DSDEN dans chaque département) et travailler ensemble sur la découverte des métiers et des formations, dont par apprentissage avec l'ensemble des parties prenantes de leur territoire, dont avec les représentants de l'éducation nationale.

DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités)	Prénom - Nom	Adresses électroniques des référents apprentissage
DDETS 04	Audrey BERTHALIN	audrey.berthalin@alpes-de-haute-provence.gouv.fr
DDETS 05	Sandrine DE CHASTELIER	sandrine.de-chastellier@hautes-alpes.gouv.fr
DDETS 06	Jean-Alexis AUBERT	jean-alexis.aubert@alpes-maritimes.gouv.fr
DDETS 13	Elise MICHEL	elise.michel@bouches-du-rhone.gouv.fr
DDETS 83	Carine BONNERAVE	carine.bonnerave@var.gouv.fr
DDETS 84	Aurélien MOULIN	aurelie.moulin@vaucluse.gouv.fr

Ce rapprochement est une étape pour étudier la possibilité d'inscrire également les CFA dans les réseaux géographiques qui structurent l'organisation territoriale des établissements publics de la région académique. C'est d'ailleurs cette volonté progressive d'ouverture, notamment via des actions concrètes et des thématiques qui s'y prêterait que promeut le Recteur de région académique dans un courrier aux coordonnateurs des réseaux daté de septembre 2025

Extrait :

Certains réseaux élargissent leur périmètre en associant les établissements privés sous contrat, les établissements relevant du ministère de l'Agriculture et quelquefois des CFA. Cette pratique n'est pas généralisée. Pour les réseaux qui n'ont pas encore intégré les établissements privés sous contrat dans leur répertoire, il convient de privilégier dans un premier temps des liens avec les lycées professionnels privés sous contrat, dont l'absence de sectorisation facilite la collaboration et atténue les logiques de concurrence, et d'envisager dans un second temps un élargissement à d'autres établissements. Une telle collaboration public-privé, déjà amorcée sur des actions plus transversales comme par exemple celles liées au développement durable, permettrait de renforcer la dynamique d'échange et de mutualisation au service de la réussite de tous les élèves du réseau.

- Les CFA peuvent également prendre contact avec le directeur opérationnel d'un des Campus des métiers et des qualifications de la région PACA, si toutefois leur offre de formation correspond à la cible des certifications référencées ([pour en savoir plus](#)).
- Les CFA peuvent aussi contacter les porteurs des dispositifs « prépa-apprentissage » proches de leur localisation géographique, afin d'ouvrir la palette de l'offre en apprentissage des postulants à

l'apprentissage de leur territoire aux formations qu'ils proposent (Consulter la [fiche dédiée à la prépa-apprentissage](#)).

A noter l'AAP FSE régional porté par la DREETS PACA (Sélection des lauréats en cours).

- Les solutions offertes par les écoles de production peuvent être aussi répondre aux besoins des jeunes à partir de 15 ans (Consulter la [fiche dédiée aux écoles de production](#)).
- D'autres opportunités existent, notamment celles offertes par les campus connectés.

CAMPUS CONNECTÉS, un tiers-lieu de proximité proposant formation à distance et accompagnement par un tuteur

Un financement PIA (24 au total depuis 2019, dont le dernier ouvert à Alès en 2024), 11 en PACA

Un lieu de formation labellisé par le ministère de l'Enseignement supérieur, mis à disposition et porté par des collectivités territoriales.

Un espace de formation éloigné des Universités, à proximité de leur lieu de vie

Une formation à distance

Un tutorat, proposant un suivi méthodologique et administratif, et soutenant la motivation des apprenants

Lien direct vers la [page du Ministère](#) (voir la carte actualisée des campus connectés sur le [site de la DGESIP](#)).

A noter : l'existence du Campus connecté de la Dracénie à Draguignan ([pour en savoir plus](#)).

5.2.2 En matière d'évolution de leur offre de formation : de l'importance de prendre part aux instances territoriales pour proposer des parcours de formation en cohérence avec les besoins et les métiers à fort développement et à forts enjeux – Mise à jour 27 septembre 2026

Les CFA doivent pouvoir se rapprocher des regroupements territoriaux qui se mettent en place sous l'impulsion d'acteurs régionaux et départementaux (France travail, DREETS, DDETS, Région, CARIF-OREF, Education nationale, etc.).

Les référents apprentissage au sein des DDETS (cf supra) peuvent être des interlocuteurs privilégiés des CFA pour réfléchir ensemble aux évolutions de l'offre de formation pour la rendre plus perméable aux besoins du monde économique et professionnel de proximité, à court et plus ou moins long terme.

Les CFA prendront appui sur les outils et les études du [CARIF-OREF PACA](#)

- Datavisualisation (Observation des territoires par zone d'emploi / région / département) ;
- Contributions aux diagnostics territoriaux France travail (Diagnostic par département) ;
- Territoire & études par zone d'emploi et par département ;
- Diagnostics territoriaux emploi – formation menés avec l'OPCO EP.

Mais également sur l'outil développé par la Région Sud : [La CARTO](#)

Cette diapositive en guise de conclusion pour éclairer chacun des acteurs à l'échelle macro (Région) et micro (département) sur les axes d'intervention possibles ...

Extraite du webinaire organisé par le CARIF OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur du 15 novembre 2023 intitulé « Quelles perspectives de recrutement en région Provence-Alpes-Côte d'Azur d'ici 2030 ? » coanimé par France Stratégie, l'INSEE et le CARIF-OREF.

En synthèse

- ✓ **Des axes d'intervention variables et complémentaires selon les métiers**
 - **Ajustement de l'offre de formation** d'un point de vue qualitatif (spécialisation, niveau, modalités pédagogiques, dispositifs, construction de parcours, identification de passerelles...), voire quantitatif (volume de formés)
 - **Accompagnement des entreprises**, notamment les TPE-PME, en matière de gestion des ressources humaines (GRH), de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), de qualité de vie au travail (QVT)...
 - **Rénovation des modalités et pratiques de GRH** par les entreprises (professionnalisation du management, stratégie et outils GRH, dialogue social, organisation du travail, accompagnement des parcours des salariés...)
 - **Attractivité des métiers et des emplois** par l'amélioration des conditions de travail (salaires, accès à la formation, perspectives professionnelles...) et la rénovation de l'information métier
 - **Sécurisation des parcours professionnels** (maintien de l'employabilité des salariés, perspectives d'emplois durables...)

Les CFA peuvent également prendre appui sur la liste des métiers en particulière évolution ou en émergence.

5.3 Pour les acteurs de l'information et de l'orientation et en établissements scolaires – **Mise à jour 27 septembre 2026**

5.3.1 En matière de choix d'un CFA

Un guide d'aide à la décision dans le choix d'un CFA est proposé. Il est encore à l'état de projet, et reste perfectible (toute personne peut y apporter les remarques utiles et nécessaires).

A consulter [en cliquant ici](#).

5.3.2 Sur les conditions d'accès en apprentissage, notamment en fonction de l'âge

A consulter en particulier la fiche ressource portant sur les conditions d'[accès en apprentissage](#)

5.3.3 Un acteur à ne pas négliger en matière d'accompagnement : le réseau des missions locales

Extrait du [Webinaire de rentrée](#) de mobilisation régionale du monde professionnel – DREETS et Rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, 17 septembre 2026

Effort continu dans le suivi des apprentis, en particulier en cas de rupture de contrat (28%)

Le tableau de bord de l'apprentissage : nouvel outil de pilotage des ruptures de contrat

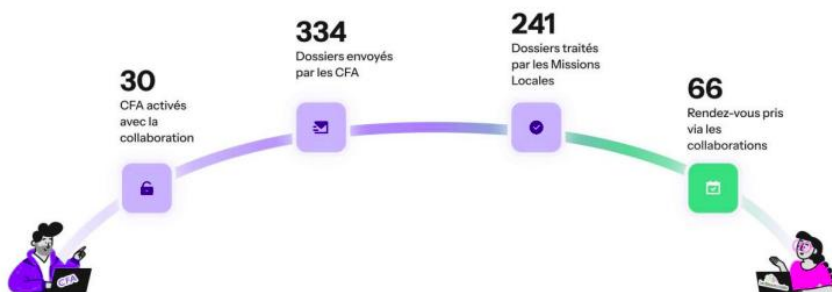
→ Expérimentation d'une nouvelle fonctionnalité de mise en relation entre les missions locales et les rupturants en PACA

- Proposer un accompagnement sur mesure à chaque jeune en rupture
- Sur la nouvelle interface dédiée aux Missions locales
- A partir de la remontée des données des rupturants transmises par les CFA interfacés avec l'outil

Le plus souvent des sorties positives : nouveau contrat, nouvelle orientation, emploi, etc.

Un véritable enjeu en région PACA : un maximum de CFA inter-connectés au TBA !

Collaboration CFA – Missions locales



- Un outil au service des apprenants pour la mise en place de leurs parcours et contrats
- Une collaboration à développer

Je me connecte au TBA, le bon réflexe !

Référencement de votre établissement au tableau de bord de l'apprentissage :

→ <https://cfas.apprentissage.beta.gouv.fr/referencement-organisme>

→ Vos contacts : - tableaubord@apprentissage.beta.gouv.fr

5.3.4 Les principaux partenaires et références pour aider un postulant en apprentissage

A consulter en particulier la fiche Cartographie d'[aide dans la recherche](#) d'une entreprise et/ou d'un CFA

6 Et ailleurs

6.1 En Nouvelle Aquitaine

Plan d'action collégiens en faveur de l'apprentissage : retour d'expériences d'une expérimentation dans l'académie de Limoges (cité dans la [Newsletter de l'apprentissage](#), DREETS Nouvelle Aquitaine – septembre 2024).

7 Annexes

7.1 Annexe n°1 : Ce que la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a changé dans le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Un objectif pluriel fixé à chaque CFA

Permettre au titulaire du contrat d'apprentissage ...l'obtention d'une certification professionnelle (diplôme ou titre inscrit au RNCP) / le suivi d'une formation générale, théorique et pratique complétant la formation reçue en entreprise / l'acquisition d'un socle de connaissance nécessaire à l'exercice de la citoyenneté / le développement des aptitudes permettant une poursuite d'études.

Avec des obligations sous l'entière responsabilité des CFA ...

- Une immatriculation auprès d'une DREETS (en tant que CFA / soumis au contrôle des organismes de formation par la DREETS) / d'un rectorat (numéro UAI) - [CFA d'entreprise](#) possible.
- Une certification qualité (labellisation [QualiOpi](#) avec 7 critères et 32 indicateurs ou EduForm / avec audit de surveillance et audit de renouvellement ...) + un conseil de perfectionnement fortement encadré.
- L'apprentissage en tant que formation initiale, avec des enjeux éducatifs au cœur de la mission des CFA.
- La publication annuelle des résultats (sur le site internet des CFA notamment) pour mieux guider les choix des postulants à l'apprentissage : les taux d'obtention des diplômes, les taux de poursuite d'études, les taux d'interruption en cours de formation, les taux d'insertion professionnelle et la valeur ajoutée de l'établissement mais également le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus.
- Une pleine et totale responsabilité dans la mise en œuvre des 14 missions obligatoires ([article L6231-2 du Code du travail](#)).
- Des volumes horaires d'enseignement en CFA « incompressibles » (définis [par décret](#) pour chaque diplôme de l'Education nationale).
- Un encadrement des fonctions de [maître d'apprentissage](#) (diplômes et/ou années d'expérience professionnelle).
- La désignation de référents handicap et mobilité dans chaque CFA.

Dans un marché pleinement libéralisé depuis la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2019

- Un nouveau mode de financement : au « coût contrat », avec de nouveaux opérateurs : les Opérateurs de compétences (OPCO).
- Des simplifications et assouplissements :

- En matière d'ouverture de formation par apprentissage : aucune démarche préalable auprès de l'Education nationale en tant que Ministère certificateur / habilitation à former pour d'autres certificateurs.
- En matière d'accès à l'apprentissage en fonction de l'âge / du statut (mineur pris en charge ou non par l'ASE) - *Accès jusqu'à 30 ans, et au-delà selon certaines conditions / tout le détail en annexe et dans la [fiche ressource](#)*. Point particulier sur le dispositif régional d'accès à l'apprentissage des élèves post-collège atteignant l'âge de 15 ans entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre (cf la [circulaire régionale](#) pour la campagne 2024).
- Tout au long de l'année (cf multisessions).
- Un assouplissement des conditions de rupture du contrat d'apprentissage (pendant la période probatoire et au-delà).
- Le développement des mixités de parcours (scolaire / apprenti) et de public (dans le sens d'une plus forte sécurisation des parcours de formation).

Et un principe fondateur centré sur l'individualisation des parcours de formation et l'accompagnement

- L'adaptation des parcours (durée / contenu) en fonction de chaque apprenti.
- L'accompagnement érigé en règle absolue :
 Dans la construction de parcours de formation adaptée à chacun (dans la durée de 6 mois à 3 ans et dans le contenu) suite au positionnement pédagogique.
 Des accompagnements à la mobilité internationale (Erasmus+ / conventionnement avec une autre entreprise à l'étranger) via le référent mobilité responsable dans chaque CFA.
 Dans la finalisation du projet personnel et professionnel vers l'apprentissage (PIC - [prépa-apprentissage](#) possible dès 15 ans ou encore l'appel à projets lié au renforcement de l'accompagnement des jeunes de moins de 30 ans vers l'alternance et l'apprentissage (DREETS PACA et FSE).
 En direction des apprentis RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) en appui du référent handicap du CFA.
 Dans le cas de formation à distance – *FOAD possible pour 100% de la formation*.
 Dans la construction du projet personnel et professionnel (meilleure information sur les métiers et les formations, et sur le potentiel offert par l'apprentissage, par un meilleur affichage des résultats de chaque CFA : taux d'insertion dans l'emploi, taux de succès au diplôme, taux de poursuite d'études
 Suite à la rupture de leur contrat d'apprentissage (maintien en formation et accompagnement des CFA dans la recherche d'un nouvel employeur pendant 6 mois au maximum / statut de stagiaire de la formation professionnelle av/éc conservation des droits sociaux et de la rémunération).

Des aides comme leviers

- Revalorisation de la rémunération (% du SMIC).
- Aides au recrutement d'apprentis accordées aux employeurs (6 000 € quel que soit la certification visée pour l'embauche d'un apprenti) et aides ciblées (permis de conduire, premier équipement, ...).

Une reconfiguration progressive du paysage de la formation et de l'apprentissage

- Les campus des métiers et des qualifications pour accélérer les transformations (en région Provence-Alpes-Côte d'Azur : Industrie du futur / Tourisme Industrie hôtelière / Industries Créatives et Culturelles / Mer / Silver économie) et des formes de coloration des formations à l'initiative des établissements avec des partenaires professionnels de proximité.
- De nouvelles filières et pôles d'excellence professionnelle à faire émerger portés par le vaste plan d'investissement national [France 2030](#).
- De nouvelles modalités de formation pour accéder à des certifications (les [écoles de production](#)), des dispositifs de type « [prépa-apprentissage](#) » comme un sas sécurisant avant l'entrée en apprentissage.
- L'apprentissage au cœur de la dynamique, avec comme cible les métiers en tension et les secteurs à fort potentiel.

- Des [instructions interministérielles](#) pour développer l'accompagnement vers l'apprentissage et mobiliser les différents acteurs.

De nouveaux outils à la disposition de tous :

- Via la région Sud : Les sites [Orientation Sud](#), , toute [l'offre en apprentissage](#) et tous les CFA via le site [FNADIR Sud](#), la banque régionale de l'emploi et de l'apprentissage ([BREA](#)), le nouveau GPS de l'orientation ([CartoSud](#)),
 - Via la mission interministérielle apprentissage : Le [référentiel national](#) des CFA, [la bonne alternance](#) - lien entre offre de formation et marché du travail / mise en relation entre jeunes, CFA et entreprises, le [tableau de bord de l'apprentissage](#) - données clefs de l'apprentissage en temps réel, [Inserjeunes](#) - les taux d'insertion professionnelle, et [Sirius](#) - pour éclairer les jeunes et les parents sur les formations en apprentissage).
- Via le site « Jeunes d'avenir » : lien direct vers [les offres d'alternance](#).
- Via la mission régionale « [Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique en apprentissage](#) »
[Fichier ressource Cartographie](#) avec tout un ensemble de contacts et de liens utiles pour aider les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'emploi et/ou de CFA / Une fiche d'[aide à la décision](#) dans le choix d'un CFA / Les listes complètes des [prépa-apprentissage](#) et des [écoles de production](#) en région PACA / Liste de l'ensemble de [l'offre de formation des CFA](#) 2024 (source CARIF-OREF mise à jour juin 2024).

Sans omettre des moyens renforcés de contrôle, des services de l'Etat, des certificateurs (dont les missions de contrôles pédagogiques) et des OPCO (cf annexe n°4).

Plus de détail sur la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage :

- Depuis le [site eduscol](#) / Depuis le [site du Ministère](#) de l'éducation nationale
- Depuis la [page régionale internet](#) de la mission / La [fiche ressource](#) dédiée à la présentation de la mission.

Un contact si besoin au sein de la mission en Provence-Alpes-Côte d'Azur : [Denis Herrero](#), coordonnateur régional.

7.2 Annexe n°2 : Les derniers chiffres clefs en matière d'apprentissage - Mise à jour 27 septembre 2026

7.2.1 Un bilan en septembre 2025 – Mise à jour 27 septembre 2026

Extrait du [webinaire de rentrée](#) DREETS – Rectorat de région académique Provence Alpes Côte d'Azur, 17 septembre 2026

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

2025 : 1^{ère} année de baisse de l'apprentissage depuis 2019

31 décembre 2025 : 73 200
apprentis en Provence-Alpes-Côte
d'Azur (- 1 500 sur un an)

Mais une baisse plus limitée qu'au
national : **-2 % en PACA (vs -3 %
au niveau national)**

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 %)



* y compris avenants et reconductions

Note : données brutes provisoires, arrêtées en avril 2026

Note de lecture : au cours de l'année 2025, 65 300 contrats d'apprentissage débutent en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Fin 2025, la région comptabilise 73 200 apprentis soit 2 % de moins que fin 2024

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



Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Le profil des apprentis en PACA (1/2)

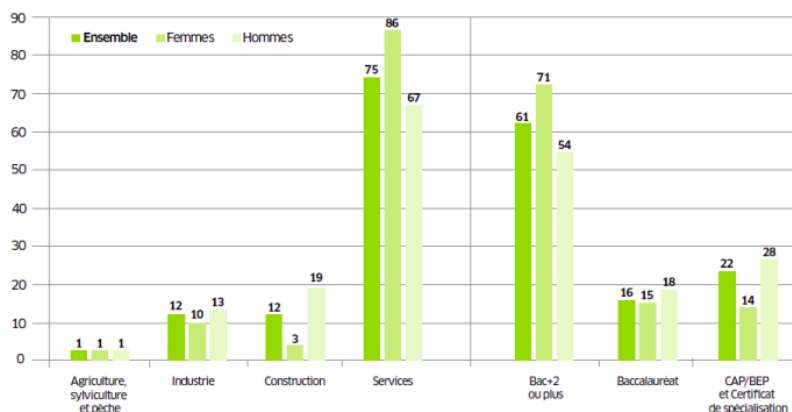
- Près de 10% des jeunes de 15-29 ans de la région en apprentissage
- Age moyen : 20 ans et demi
- Niveau scolaire élevé : 6 apprentis sur 10 préparent un diplôme du supérieur
- 44% des apprentis sont des femmes dont 86% travaillent dans le secteur tertiaire
- Forte présence dans les services (75%) et les entreprises de taille modeste (50%) dans des entreprises de moins de 10 salariés)

- Bac + 3 et plus → 38%
- Bac + 2 → 23%
- Baccalauréat → 16%
- CAP → 22%

	Paca			France entière		
	Répartition	Évolution		Répartition	Évolution	
	Fin 2025	Fin 2024/fin 2023	Fin 2025/fin 2024	Fin 2025	Fin 2024/fin 2023	Fin 2025/fin 2024
Nombre d'apprentis	70 621	+5	-2	983 854	+3	-3
Secteur d'activité de l'entreprise						
Agriculture, sylviculture et pêche	1	-1	-4	2	+4	-0
Industrie	12	+6	-4	15	+3	-3
Construction	12	-0	+0	12	+2	-1
Services	75	+5	-2	71	+4	-4
Taille de l'entreprise						
De 0 à 9 salariés	49	+3	-1	42	+3	-3
De 10 à 49 salariés	22	+7	-2	22	+4	-3
De 50 à 249 salariés	10	+6	-2	12	+3	-4
250 salariés ou plus	19	+5	-4	24	+5	-4

Le profil des apprentis en PACA (2/2)

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 2025 (en %)



Note : données brutes provisoires, arrêtées en avril 2026

Note de lecture : sur 100 hommes en contrat d'apprentissage fin 2025 en Provence-Alpes-Côte d'Azur, 54 préparent un diplôme de niveau Bac+2 ou plus. Cette part s'élève à 71 % chez les femmes

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

Spécialité de formation

Commerce, vente	19
Finances, comptabilité	17
Secrétariat, communication et information	10
Services aux personnes (santé, social)	9
Mécanique et structures métalliques	8
Génie civil, construction, bois	7
Alimentation et agroalimentaire transformation	6
Coiffure esthétique	4
Agriculture	4
Hôtellerie, restauration, tourisme	3
Electricité, électronique	3
Energie, chimie, métallurgie	3
Technologies industrielles	2
Transport, manutention, magasinage	2
Services à la collectivité (sécurité, nettoyage)	1

Pénétration de l'apprentissage dans la plupart des secteurs d'activité

Forte prédominance du secteur tertiaire

Surreprésentation des formations post-BAC

- Bac + 3 et plus → 38%
- Bac + 2 → 23%
- Baccalauréat → 16%
- CAP → 22%

21/09/2026

7

Un premier semestre 2026 plutôt encourageant

Malgré un recul de nombre de contrats de 0,9%, la **baisse régionale est moins forte qu'au niveau national** (-2,4% en France métropolitaine)

- Maintien du niveau des embauches dans la construction, l'hébergement/restauration
- Repli dans tous les autres secteurs : commerce, réparation automobile, coiffure, esthétique
- Recul du nombre d'apprentis de 2,6% dans le secteur public

Mais les **signaux sont orientés à la baisse** :

- L'INSEE projette une baisse de l'ordre de 5% sur l'ensemble de l'année 2026

Tendances – Rentrée scolaire 2026 (périmètre éducation nationale)

Post-3ème :

- Stabilisation du nombre de vœux 1 en apprentissage (environ 3000) après une forte hausse depuis deux ans (doublement de la demande).

Post-bac :

- Stabilité du nombre de places en apprentissage (environ 17 500)
- Baisse du nombre de vœux confirmés : -12 %

Constats provisoires en tant qu'opérateur :

- Baisse du nombre de contrats signés au 15/09 : environ -5 %, avec un rattrapage important depuis début septembre et une forte hétérogénéité territoriale
- Environ 300 jeunes (estimation) en attente de contrat, soit 6 % des candidats à l'apprentissage
- La mixité des publics permet d'amortir la récente tendance à la baisse des effectifs en apprentissage

7.2.2 Les dernières publications- DEPP juin 2026

« [Géographie de l'école](#) », DEPP, 30 juin 2026 (consulter les pages 28 et 29 dédiées à l'apprentissage dans la voie professionnelle et l'enseignement supérieur)

7.2.3 Les dernières publications –DARES

POEm – [Tableau de bord](#) des politiques de l'emploi, DARES 31 juillet 2026 (dont les données sur les [contrats d'apprentissage](#) à fin mai 2026).

7.2.4 Autres publications

La Dares vient de publier une étude sur les contrats d'apprentissage débuté en 2024.

Au total, 889 400 contrats d'apprentissage ont débuté cette année-là ce qui a représenté une hausse de 4% par rapport à l'année précédente, plus forte que celle constatée en 2023 qui était de 2%.

Au total, 43 % des contrats débutés en 2024 concernent un apprenti ayant déjà été en apprentissage.

On y apprend également que la moitié d'entre eux font suite à une rupture de contrat.

Cette progression des entrées est principalement portée par les formations préparant à des titres à finalité professionnelle (+11 %). Elles représentent 34 % des contrats débutés dans l'année (+2 points).

Pour la première fois depuis 2019, la hausse enregistrée est plus élevée dans l'enseignement secondaire (+6 % par rapport à 2023), qui accueille 39 % des nouveaux contrats, que dans l'enseignement supérieur (+3 %).

Trois contrats sur quatre débutent dans le secteur tertiaire. La Dares précise que les entrées rebondissent dans les structures de moins de 10 salariés (+6 % en un an), qui représentent 44 % des contrats commencés dans l'année.

Pour en savoir plus : [L'apprentissage en 2024 | DARES](#)

- Céreq Bref, n° 480, [L'apprentissage, tremplin des reprises d'études depuis la réforme de 2018](#) » - Décembre 2025, 4 pages.
- Céreq – DARES – DEEP – France compétences – SIES, [L'apprentissage après les réformes](#), octobre 2025.
- DREETS PACA - [La note de conjoncture](#), 3^{ème} trimestre 2025, n°20 – janvier 2026

7.2.5 Les données les plus récentes de la DIASEP – Rectorat de région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Base de l'échantillon		2025	Données corrigées (1)
Source référentiel national UAI – SIRET des OF-CFA, Onisep – Juin 2025			
Nombre de CFA certifiés qualité à l'échelle nationale		7339	
Nombre de CFA certifiés qualité en Provence-Alpes-Côte d'Azur		429 (5,8%)	568
Aix-Marseille		272	354
Nice		157	214

(1) Données fournies par la DIASEP comptabilisant toutes les structures et autres antennes localisées en PACA mais immatriculés également hors de la région académique.

Poids de l'apprentissage en région

	Sites		Nombre de formations	Effectifs apprentis	Répartition des apprentis	Effectifs du secondaire	Effectifs du supérieur	Part du supérieur
	Nombre	Evolutions 2023-2022 (%)						
Alpes-de-Haute-Provence	20	5%	114	1 393	2%	858	535	38%
Alpes-Maritimes	116	10%	500	27 100	34%	6 946	20 154	74%
Bouches-du-Rhône	260	6%	605	28 849	36%	11 104	17 745	62%
Hautes-Alpes	20	11%	93	1 354	2%	1 015	339	25%
Var	98	17%	311	12 785	16%	6 194	6 591	52%
Vaucluse	54	4%	234	8 234	10%	4 247	3 987	48%
PACA	568	8%	1857	79 715	100%	30 364	49 351	62%

Champ : PACA

Source : DIASEP - enquête SIFA 2023

Evolution du nombre d'apprentis par département et entre secondaire / supérieur

Aix-Marseille	%	Evolution	
		Secondaire	Supérieur
Alpes-de-Haute-Provence	2	-2,5	+17
Hautes-Alpes	2	+5	+5
Bouches-du-Rhône	36	+4	-12,5
Vaucluse	10	-1,1	+12
	50		

Nice	%	Evolution	
		Secondaire	Supérieur
Alpes-Maritimes	34	+14	+71
Var	16	+9	+30
	50		

	Apprentis en EPLE	Part des apprentis en EPLE	Evolution des effectifs en EPLE entre 2023 et 2022
Niveau 3	1017	6%	11%
dont CAP	975	6%	10%
Niveau 4	1162	10%	7%
dont Bac professionnel	932	23%	10%
dont BP	139	4%	-3%
Niveau 5	2692	14%	16%
dont BTS	2664	18%	16%
Niveau 6	192	2%	29%
Niveau 7 et 8	108	1%	9%
TOTAL	5171	6%	13%

Focus sur les apprentis en EPLE

Champ : PACA. Source : DIASEP - enquête SIFA 2023

(*) le champ E.P.L.E. Etablissement Public Local d'Enseignement,

7.3 Annexe n°3 : Les 14 missions et obligations des CFA

L'article [L6231-2](#) du Code du travail stipule : 'Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission :

- 1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- 2° D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;
- 3° D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- 4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- 5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles [L. 6342-1](#) et [L. 6341-1](#) ;
- 6 D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- 7° De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à -la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- 8° D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;
- 9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;
- 10° D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;

- 11° D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article [L. 6211-2](#) est dispensée en tout ou partie à distance ;
- 12° D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;
- 13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- 14° D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.
Les centres de formation peuvent confier certaines de ces missions aux chambres consulaires dans des conditions déterminées par décret ».

7.4 Annexe n°4 : En savoir plus sur les acteurs des services de contrôle

A consulter dans le « [Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage](#) » - NOVEMBRE 2025.