

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 : 12 mars 2024 (parties surlignées en jaune)

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.

Table des matières

1	Eléments de contexte.....	3
1.1	Propos liminaires	3
1.2	Des constats souvent unanimes :	3
1.2.1	Les 7 propositions de l’Observatoire de l’alternance	3
1.2.2	L’analyse de l’Institut Montaigne	3
1.3	Une enquête régionale qui confirme l’importance d’agir	4
2	La dynamique nationale : des ressources en appui des initiatives régionales.....	7
3	L’accompagnement vers l’apprentissage dans la région Provence-Alpes-Côte d’Azur : le projet de feuille de route régionale ..	8
4	La nouvelle offre pour la rentrée 2023 aux postulants à l’apprentissage	13
5	Les stratégies et moyens d’action des CFA.....	14
5.1	En matière de visibilité de leur offre de formation.....	14
5.2	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	14
6	Annexes.....	16
6.1	Annexe n°1 : Une page recto-verso pour synthétiser 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
6.2	Annexe n°2 : L’impact de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ce que disent les études sur l’apprentissage	18
6.2.1	Actualité : Webinaire sur l’orientation, Frédérique Weixler -IGESR, 18 octobre 2023.....	18
6.2.2	Les chiffres clefs sur l’usage des fonds de la formation professionnelle	18
6.2.3	La note-flash de la DREETS PACA (novembre 2023)	18
6.2.4	Les dernières études - Mise à jour 12 mars 2024	20
6.2.5	Les plus récentes données publiées par le CARIF-OREF PACA (novembre 2023)	21
6.2.6	Les données sur l’apprentissage : de profondes évolutions depuis la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - Mise à jour 4 mars 2024.....	28
6.2.7	De nouvelles raisons d’entrer en apprentissage et des appréciations sur les parcours en apprentissage qui évoluent	32
6.2.8	Des causes de rupture de contrat d’apprentissage qui n’ont pas forcément changé	32
6.3	Annexe n°3 : Les 14 missions et obligations des CFA	34
6.4	Annexe n°4 : Les services de contrôle	35

1 Eléments de contexte

1.1 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 semblent indiquer l'atteinte imminente 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
Le décryptage de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », y compris l'évolution des représentations sur les formations, les diplômes (France stratégie 2030 / vaste plan de rénovation des certifications / fortes évolutions de la carte des formations, y compris dès la prochaine rentrée) - annexe n°1 ;
L'évolution des représentations sur l'apprentissage : les nouvelles données (DARES 2023), les études les plus récentes sur l'apprentissage (plus-values de l'apprentissage notamment en termes d'insertion professionnelle, nouveaux profils des apprentis, nature des aspirations vers l'apprentissage, les causes des ruptures de contrat d'apprentissage) – annexe n°2 ;
- La mobilisation de tous les acteurs en faveur de l'accompagnement vers l'apprentissage
Une mobilisation interministérielle initiée depuis la [circulaire nationale du 26 septembre 2022](#) et renouvelée le 19 juillet 2023 par une [nouvelle instruction interministérielle](#).
Une mobilisation territoriale (régionale et départementale).

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.

1.2 Des constats souvent unanimes :

1.2.1 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**".

1.2.2 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 ».

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

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 ».

¹³ Une enquête régionale qui confirme l'importance d'agir

Bilan définitif du dispositif régional d'accès à l'apprentissage

➔ Des dynamiques territoriales en faveur de l'apprentissage très différentes entre les deux académies de la région :

414 demandes au total

Nice : 229 demandes (soit 55%) et Aix-Marseille : 175 demandes (soit 42%). Hors région : 11

Campagne 2022 : 167 demandes, Nice : 56% (94) / Aix-Marseille : 44% (73)

➔ Des dynamiques territoriales en faveur de l'apprentissage très différentes d'un département à un autre.

Département	Nombre de collégiens PU et PR ss contrat	Nombre d'élèves inscrits dans le dispositif	% par rapport au nombre total d'élèves inscrits	% par rapport au nombre d'élèves (base données de la colonne B divisées par 4)
Alpes-de-Haute-Provence	7 678	18	4% (16)	0,94%
Alpes-Maritimes	53 225	106	26% (106)	0,80%
Bouches-du-Rhône	105 366	87	22% (90)	0,33%
Hautes-Alpes	6 543	10	2% (8)	0,61%
Var	50 825	122	30% (122)	0,96%
Vaucluse	30 724	61	15% (62)	0,79%
TOTAL	254 361	404	100%	0,64%

Campagne 2022 : Var : 29% (48) / Alpes-Maritimes : 27% (45) / Vaucluse : 21% (35) / Bouches-du-Rhône : 21% (35) / Hautes-Alpes : 1,5% (2) / Alpes-de-Haute Provence : 0,5% (1)

Focus réseaux Bouches-du-Rhône

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).

CAMARGUE	22	MARSEILLE CALANQUES	0
GIONO	0	MARSEILLE COLLINES	0
HAUT VAUCLUSE	0	MARSEILLE ETOILE	4
LA COTE BLEUE	8	MARSEILLE HUVEAUNE	0
LA CRAU	1	MARSEILLE MADRAGUE	0
LA NERTHE	7	MARSEILLE VIEUX PORT	2
LE GARLABAN	5	PORTE DES ALPES	0
LE LUBERON	0	SAINTE VICTOIRE	24
LES ECRINS	0	SALON	14

→ Des dynamiques en faveur de l'apprentissage très différentes entre les CFA.

Type de CFA	CFA PRIVES				CFA PUBLICS
	Chambres consulaires		CFA du bâtiment	Autres CFA privés	
	CMAR	CCI			
Nombre de demandes	153	58	69	98	37

→ Le CAP comme demande majoritaire

Diplôme cible	CAP	BAC PRO	CAPA	Titre à finalité professionnelle
	384 (soit 93%)	26 (soit 6%)	4 (soit 1%)	1 (NS)
Accès à l'apprentissage des élèves post collège atteignant 15 ans avant le terme de l'année civile			Campagne 2022	Campagne 2023 (à la date du 29 janvier 2024)
Nombre de demande			167	415
Taux de signature de contrats d'apprentissage			87%	97%
Taux de retour sous statut scolaire			4%	0,7%
<i>Nice</i>			56%	55%
<i>Aix-Marseille</i>			44%	45%
<i>Délai de traitement en jours (moyenne)</i>			14	32
<i>Délai max. (en jours)</i>			84	196

Dans le détail pour la campagne 2024 :

- 10 ayant changé d'entreprise et signé un contrat d'apprentissage
- 2 élèves en réorientation professionnelle
- 1 ayant changé de CFA
- 3 ayant fait le choix de revenir en formation initiale (collège)
- 7 en ruptures de contrat après 15 ans (et basculant sous le statut scolaire dans l'attente de la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage).

Enquête conduite mi-juillet 2023 auprès des représentants légaux de postulants à l'apprentissage

Objet : étude conduite auprès des représentants légaux des élèves souhaitant entrer en apprentissage (dans le cadre du dispositif régional « accès à l'apprentissage des élèves de 14 ans post collège et ayant 15 ans avant le 31 décembre de l'année en cours »).

Nature du questionnaire : anonyme.

Avis global sur la perception globale de l'accompagnement par le collège, et de l'accompagnement par le CFA.

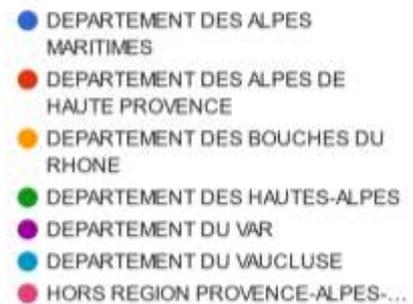
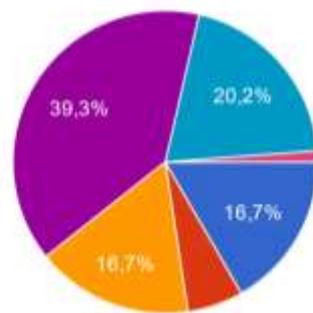
Echantillon cible : 171 demandes (à la date du 22 juillet 2023) / 204 représentants légaux contactés / 83 réponses (soit 51% par rapport au nombre d'élèves).

Les principaux enseignements

- Une forte proportion de réponses dans le Var (tenant à la forte proportion d'élèves inscrits dans le dispositif dans ce département) – une représentation régionale.

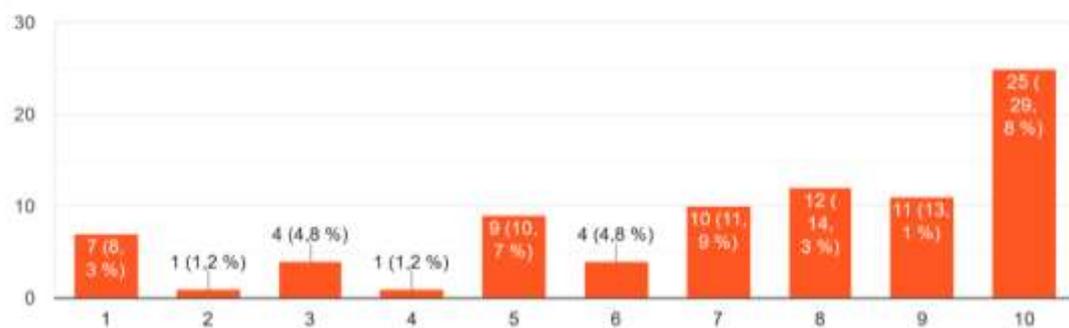
Votre département

84 réponses



Comment pourriez-vous qualifier l'accompagnement vers l'apprentissage proposé par l'établissement de votre enfant dans le cadre de ce dispositif ?

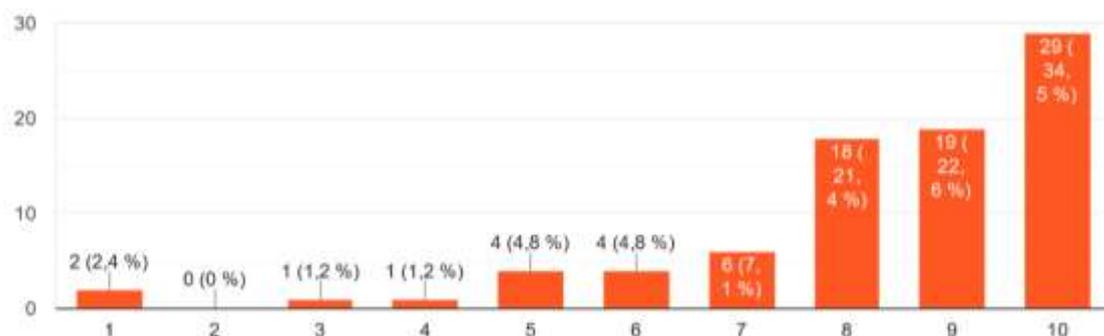
84 réponses



- Des perceptions sur la qualité de l'accompagnement côté collège très contrastées entre les départements :
- Bouches-du-Rhône : 4,8
 - Alpes-de-Haute-Provence : 7,0
 - Moyenne : 7,2 / 10**
 - Var : 7,6
 - Vaucluse : 7,8
 - Alpes-Maritimes : 8,1

Comment pourriez-vous qualifier l'accompagnement vers l'apprentissage du CFA dans lequel souhaiterait aller votre enfant ?

84 réponses



- Une perception générale plus qualitative de l'accompagnement côté CFA, avec encore de fortes disparités :
- Bouches-du-Rhône : 6,9
 - Alpes-de-Haute-Provence : 7,0
 - Moyenne : 8,3 / 10**
 - Var : 8,8
 - Vaucluse : 8,4
 - Alpes-Maritimes : 8,9

Au final, des situations très contrastées entre les territoires, et au sein de chaque territoire, entre les collèges, et un accompagnement souvent valorisé côté CFA, plus critiqué côté collègue.

Dans les éléments à questionner :

- Des parents parfois « seuls à la manœuvre » ;
- Des incitations fortes venant de collèges pour aller vers la voie GT et/ou le public uniquement, voire pour redoubler dans le cas de jeunes de moins de 15 ans ;
- Dans certains cas, aucune information concernant l'apprentissage délivrée aux collégiens ou encore les journées portes ouvertes des CFA du territoire ;
- Parfois, des tensions perceptibles entre établissement et CFA ;
- La perception d'un manque d'intérêt pour l'apprentissage, et peu d'accompagnement dans le projet de l'élève. A l'inverse, un accompagnement de qualité notamment en SEGPA ;
- Des CFA faisant les démarches à la place des collèges ;
- Dans les indications à confirmer : un stage en lycée public indiqué comme obligatoire pour s'inscrire au CFG ? Dans l'ordre des vœux dans Affelnet, il est dit que les familles ne peuvent pas mettre l'apprentissage en 1^{er} vœu ?

Dans les axes d'amélioration (non exhaustif) :

- Avancer le dispositif dans le calendrier ;
- Mieux communiquer sur le dispositif auprès de l'ensemble des acteurs (en collège et en CFA) ;
- Renforcer les liens au sein de chaque territoire entre les établissements et les CFA ;
- Explorer davantage avec les élèves les opportunités offertes par les parcours en apprentissage (à l'échelle nationale, des campagnes de communication font la promotion de l'apprentissage, mais quid à l'échelle locale ?). Casser les représentations sur l'apprentissage (*voie de relégation ou d'échec*) ;
- Développer les stages au collège ;
- « Simplifier » la procédure ...

2 La dynamique nationale : des ressources en appui des initiatives régionales

Tous les acteurs en région Provence-Alpes-Côte d'Azur pourront s'appuyer utilement sur la campagne nationale de promotion de l'apprentissage déployée depuis début juin 2023

- [Campagne nationale media](#) pour développer l'alternance à l'initiative de l'Etat
- Le [guide pratique d'embauche](#) d'un apprenti
- Des [supports](#) à diffuser auprès des entreprises
- Pour rappel, le [montant de l'aide](#) pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat.

3 L'accompagnement vers l'apprentissage dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur : le projet de feuille de route régionale

Une instruction interministérielle a été publiée en septembre 2022 pour accompagner les jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage ([Instruction interministérielle du 26 septembre 2022 relative à l'accompagnement des jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage](#)). Cette instruction poursuivait les objectifs suivants :

- Mobiliser les cellules régionales pour identifier les places vacantes en CFA ainsi que les offres des employeurs
- Aider à l'inscription en formation par apprentissage tous les jeunes qui en font la demande et les accompagner dans la recherche d'un employeur
- Accompagner les jeunes en formation en CFA en recherche de contrat d'apprentissage
- Proposer une prépa-apprentissage aux jeunes les plus éloignés
- Inviter les CFA à s'accrocher au tableau de bord de l'apprentissage

Le gouvernement a inscrit en politique prioritaire pour 2023 « accélérer le développement de l'apprentissage ». L'objectif est d'atteindre un million d'apprentis en 2027. Les orientations données s'adressent en premier lieu aux jeunes infra bac (dont pour renforcer l'accès à l'apprentissage pour les jeunes les moins qualifiés) et aux mineurs.

Une nouvelle [instruction interministérielle](#) datée de juillet 2023 assoit 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 dans le cadre de la campagne de communication sur l'apprentissage du printemps et de la préparation de la rentrée de septembre 2023.

Les attentes sont explicites :

- Assurer un suivi de l'accompagnement par les CFA des jeunes en recherche d'un contrat d'apprentissage et proposer un accompagnement aux postulants à l'apprentissage qui sont à la recherche d'un contrat d'apprentissage ou d'une place en CFA en amont puis lors de la rentrée 2023 ;
- Définir une liste de contacts pour permettre la saisie de ces cellules.

Aujourd'hui, pour accompagner la montée en charge du dispositif (objectif de 1 million d'apprentis d'ici la fin du quinquennat en 2027), la DREETS PACA et le Rectorat de région académique travaillent à la mise en œuvre d'une feuille de route des parties prenantes à l'apprentissage en lien avec les organisations territoriales DEETS/DSDEN.

Ce document en co-construction avec l'Education nationale, et qui a vocation à s'étendre à d'autres acteurs, a l'ambition de fédérer les acteurs de l'apprentissage (DRAAF, collectivité régionale, OPCO, CFA, ANAF...) et à faire synergie avec les plans d'actions portés au niveau départemental.

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

- Constituer et animer un réseau régional des parties prenantes à l'apprentissage ;
- Promouvoir l'apprentissage ;
- Accompagner vers l'apprentissage ;
- Sécuriser les parcours en apprentissage ;
- Professionnaliser les acteurs de l'apprentissage ;
- Valoriser les actions et les approches innovantes.

Feuille de route régionale (format réduit) – état au 23 septembre 2023

1^{er} axe : PILOTAGE DE L'APPRENTISSAGE

L'objectif global est de constituer et d'animer un réseau régional avec les parties prenantes à 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 véritablement d'engager 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.

Objectifs	Principes clefs
<p>Installer et animer un organe d'animation et de pilotage régional sur l'apprentissage</p> <p><u>Dans le détail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir une stratégie globale (dans le cadre d'une feuille de route régionale) et coordonner les acteurs et les dispositifs ; - Articuler la feuille de route régionale avec les initiatives engagées au niveau territorial dans le cadre des feuilles de route départementales ; - Installer des groupes de travail à l'échelle régionale sur des priorités définies ; - Suivre l'avancée du plan d'actions à partir d'indicateurs de résultat. <p><u>Composition</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Etat : DREETS (Pôle 3EC), Rectorat de région académique, DSDEN, DRAAF, SPE et DDETS - Région : Direction de la formation – Orientation et parcours professionnels, CARIF-OREF - OPCO : délégations régionales + CNFPT - Chambres consulaires régionales - FNADIR Sud, Fédération des acteurs de la compétence. - Autres partenaires régionaux : AGEFIPH, APEC, ANAF, EPIDE, ARS 	<ul style="list-style-type: none"> - La cellule régionale est co-pilotée par la DREETS et le Rectorat de région académique PACA. - Les membres de la Cellule ont une responsabilité à l'échelle régionale. - Pour le rectorat de région académique, cela implique la participation du SGRA / du DRAIO / du DRAFPIC et/ou de leur(s) représentant(s) respectifs (et selon l'ordre du jour, de la DRAJES et/ou de la DRAESRI). A l'instar de la présence des DDETS (référénts apprentissage), celle des IEN IO de chaque département est fortement recommandée. - La feuille de route régionale n'a pas vocation à se substituer aux feuilles de route départementales. Les feuilles de route s'articulent et s'alimentent les unes avec les autres. - Le volet opérationnel de la feuille de route se situant à l'échelle des départements, la cellule régionale constitue une instance privilégiée pour rendre compte des initiatives départementales à fort impact sur le développement de l'apprentissage. - Les enjeux régionaux sont portés par la cellule régionale, les enjeux départementaux par les cellules départementales. - Des indicateurs de résultat sont fixés de manière collégiale et systématiquement suivis au cours de chaque réunion. - La feuille de route régionale, mise à jour deux fois par an, est partagée de manière totalement transparente parmi les membres de la cellule. - Des études à dimension régionale peuvent être diligentées par le rectorat de région académique, la DREETS et/ou d'autres membres pour alimenter les débats, et surtout orienter le volet opérationnel des feuilles de route départementales. - Les axes de travail de la cellule devraient porter prioritairement sur des enjeux à portée régionale au cœur de « France 2030 » et du développement de l'apprentissage porté par le Gouvernement. En ce sens, les problématiques d'ordre générale (comme la levée des freins périphériques au développement de l'apprentissage, la formation des maîtres d'apprentissage, ...) ont vocation à être traitées au sein de la cellule et non à l'échelle départementale. - La cellule régionale peut intervenir pour soutenir les initiatives départementales, et si besoin, aider à régler les problématiques fonctionnelles rencontrées en département.
<p>Déployer des organes d'animation et de pilotage de l'apprentissage dans tous les départements de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur</p> <p><u>Dans le détail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Soutenir le développement de l'apprentissage dans les territoires ; - Mobiliser et mettre en synergie les acteurs publics et privés ; - Suivre les postulants à l'apprentissage (via Affelnet et Parcoursup) et dans la recherche de leur employeur ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Les cellules sont co-pilotées dans chaque département par chaque DDETS et chaque DSDEN (ou leurs représentants). - Les membres de la cellule ont une responsabilité à l'échelle départementale. Pour la DSDEN, le représentant permanent est l'inspecteur de l'information et de l'orientation. Pour les DDETS, il s'agit du référent apprentissage. - Des représentants de la DREETS et/ou du rectorat de région académique (un référent de la DRAFPIC, un représentant de la DRAIO, un ou des coordonnateurs de la mission de contrôle pédagogique, ...) participent aux réunions départementales. - Dans la mesure du possible, les axes de travail portent prioritairement sur des enjeux spécifiques à chaque département (métiers à fort potentiel, métiers en tension, ...) au cœur des enjeux de « France 2030 ». - Chaque feuille de route départementale, a minima mise à jour annuellement, est communiquée pour information à un représentant du

<p>- Accompagner vers l'apprentissage les jeunes sans solution à l'issue des procédures d'affectation. <u>Composition</u> A l'initiative de chaque département <u>Périodicité</u> A l'initiative de chaque département</p>	<p>rectorat de région académique et un représentant de la DREETS PACA (personnes à désigner). - Une articulation entre les cellules départementales « Apprentissage » et les regroupements territoriaux éducation – économie (RTEE) sera recherchée. Pour rappel, ces RTEE sont co-pilotés par le Rectorat de région académique (DRAFPIC), le Préfet et le DDETS et sont en charge notamment de l'évolution de la carte des formations professionnelles dans le public.</p>
<p>Faire du tableau de bord de l'apprentissage un véritable outil de pilotage pour l'ensemble de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur</p> <p>Dans le détail : Interfacer tous les CFA de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur- avec le tableau de bord de l'apprentissage.</p>	<p>Le tableau de bord de l'apprentissage, en tant qu'interface numérique de gestion des données en temps réel de l'apprentissage peut devenir un outil de pilotage essentiel pour les acteurs publics et privés de l'apprentissage. Encore faut-il que les taux d'accrochage de tous les CFA avoisinent les 100%.</p> <p>Plusieurs actions significatives sont en cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identification des CFA non interfacés en lien avec la mission interministérielle de l'apprentissage - Elaboration conjointe DREETS – RRA – MIA d'une procédure pour relancer chacun de ces CFA (via les référents apprentissage des DDETS) - Suivi de l'évolution des taux par département.

2^{ème} axe : PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

Objectifs	Principes clefs
<p>Rendre visible l'ensemble de l'offre de formation en apprentissage (et notamment dans les progiciels de gestion Affelnet, Parcoursup et Monmaster).</p>	<p>La publication de l'offre de formation par apprentissage proposée en région Provence-Alpes-Côte d'Azur relève de la responsabilité du CARIF-OREF PACA. Catalogue de formations disponible à l'adresse : https://catalogue-apprentissage.intercariforef.org/</p> <p>Un contrôle complémentaire est assuré pour la publication de l'offre dans les logiciels Affelnet (post 3^{ème}) et Parcoursup (post bac) par les services de la Direction régionale académique de l'information et de l'orientation, dans le respect des règles édictées au niveau national par la DGESCO pour les diplômes de l'éducation nationale et la DGESIP pour ceux de l'enseignement supérieur.</p> <p>L'offre en apprentissage comprend également l'ensemble des prépa-apprentissage.</p>
<p>Promouvoir la voie professionnelle, dont par apprentissage (dans le secteur privé comme public)</p>	<p>La valorisation de la voie professionnelle au sens large (dont en apprentissage) fait l'objet de manifestations et d'évènements divers dans les établissements scolaires et hors des établissements dans le cadre de réseaux et de partenariats extérieurs. Si ces actions sont pleinement opérationnalisées en département dans le cadre du plan d'actions des cellules départementales de l'apprentissage, elles peuvent être pensées et coordonnées à l'échelle régionale dans le cadre de la cellule régionale pour avoir plus d'impact dans chacun des territoires :</p> <p>Par exemple en cherchant une articulation entre le territoire / les cibles (métiers en tension et/ou à fort potentiel et formations associées) / les acteurs en capacité d'intervenir (échelon régional / départemental).</p> <p>Les interventions dans les collèges et les lycées sont coordonnées ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les partenaires régionaux (par exemple OPCO, ANAF PACA, ...) au sein de la cellule régionale de l'apprentissage ; - Pour les acteurs de l'apprentissage en département (CFA, ...) au sein des cellules départementales de l'apprentissage. <p>Le mois de l'apprentissage (en principe en mars de chaque année) constitue l'évènement majeur de promotion de l'apprentissage.</p>

3^{ème} axe : ACCOMPAGNEMENT VERS L'APPRENTISSAGE

Objectifs	Principes clefs
Rendre pérenne un dispositif permettant de répondre aux sollicitations de tout postulant à l'apprentissage confronté à des difficultés dans la recherche d'un CFA et/ou d'une entreprise	<p>Le dispositif est inscrit dans l'instruction interministérielle du 19 juillet 2023. Dématérialisée via la plateforme nationale « demarches-simplifiees.fr », ce service ouvert début septembre en PACA a vocation à répondre aux difficultés rencontrées par les postulants à l'apprentissage dans la recherche d'un employeur et/ou d'un CFA.</p> <p>Le dispositif suppose :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au niveau de la cellule régionale : une identification et une mobilisation de tous les partenaires à l'échelle nationale, régionale et/ou départementale susceptible d'apporter des solutions concrètes à ces postulants à l'apprentissage et la mise à disposition de ressources spécifiques : « Cartographie » (y compris le recensement des places vacantes en apprentissage à chaque rentrée) et Fiche notice pour les instructeurs - Au niveau des cellules départementales : une opérationnalisation du dispositif pour ajuster l'organisation adaptée aux problématiques rencontrées.
Proposer un accompagnement spécifique aux collégiens et aux lycéens ayant formulé des vœux en apprentissage dans Affelnet et Parcoursup.	<p>Dès l'instant où un collégien ou un lycéen manifeste sa volonté de poursuivre sa formation en apprentissage, et le traduit par des vœux en apprentissage dans Affelnet et Parcoursup, un accompagnement spécifique lui est proposé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par le CFA à partir de la liste des postulants à l'apprentissage accessible depuis le site « La bonne alternance » (le TBA devrait fournir à la fin du 1^{er} semestre 2024 ces listes issues d’Affelnet et de Parcoursup aux CFA). - Par le collège dans le cas d'élèves de 14 ans à l'issue de la classe de 3^{ème} et atteignant sa 15^{ème} année avant la fin de l'année civile (dans le cadre de la procédure dérogatoire régionale d'accès à l'apprentissage). - Par le lycée dans le cadre des modules préparation à la poursuite d'études et/ou à l'insertion professionnelle (en lien avec France travail).
Augmenter le recrutement en apprentissage des branches professionnelles en favorisant le recours aux aides de la politique publique	<p>Des fiches actions par OPCO établies conjointement par le RRA et les chargées de mutéco apportent une visibilité sur la mobilisation des OPCO en faveur du développement de l'apprentissage.</p>
Accompagner le développement de toutes les prépa-apprentissage	<p>Les prépa-apprentissage, en tant que dispositif éprouvé d'accompagnement et de sécurisation des parcours vers l'apprentissage sont financés dans le cadre du PIC et celles relevant de l'appel à projet DREETS PACA / FSE. Il s'agit d'assurer leur déploiement sur l'ensemble du territoire pour qu'elles puissent jouer pleinement leur rôle, et de leur permettre de gagner en visibilité.</p>

4^{ème} axe : SÉCURISATION DES PARCOURS EN APPRENTISSAGE

Objectifs	Principes clefs
<p>Guider chaque acteur (apprentis - représentants légaux) / CFA / entreprises dans la gestion de problématiques rencontrées en apprentissage (process précis et contacts)</p> <p>Replacer la médiation et la prévention au cœur des enjeux</p>	<p>Des guides de sécurisation des parcours en apprentissage ont fait l'objet d'une mobilisation importante des principaux acteurs au sein de la DREETS, des DDETS et des différents ministères certificateurs (Rectorat de région académique, DRAAF, Ministère du travail).</p> <p>Les guides traitent notamment des problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail, aux cas de harcèlement et de violence, aux conditions de travail, aux difficultés rencontrées en formation, etc.</p> <p>Une mise à jour complète des deux versions a été faite à la rentrée 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Version pour apprentis et entreprises (12 pages) - Version pour acteurs publics et privés de l'apprentissage (40 pages) <p>Ces guides doivent être à présent connus de tous les acteurs de l'apprentissage, et en premier lieu des apprentis et des entreprises.</p>
<p>Généraliser les tests de positionnement en français et en mathématiques à tous les nouveaux entrants en apprentissage dans les formations de niveau 3 et 4 et/ou assurer le déploiement de l'outil EVA parcours compétences de base</p>	<p>Les difficultés rencontrées dans les apprentissages surviennent souvent de lacunes disciplinaires en français et en mathématiques, et en particulier dans les premiers niveaux de qualification (CAP et bac pro).</p> <p>Engager tous les CFA dans une démarche de positionnement systématique des nouveaux entrants à l'aide de tests et de plateformes éprouvés apparaît être un levier majeur pour mieux accompagner chaque apprenti dès ses premiers pas en apprentissage.</p>

/ compétences transversales (pour le repérage des situations d'illettrisme).	<i>L'amélioration des performances des apprentis suppose que des modules spécifiques de renforcement, de consolidation voire d'approfondissement soient proposés à chaque apprenti à partir de l'analyse de ces tests.</i>
Favoriser la levée des freins liés aux déplacements domicile-travail dans le cadre d'une insertion professionnelle	<i>L'enjeu est de développer l'inclusion active afin de promouvoir l'égalité des chances, la non-discrimination et la participation active, et améliorer l'employabilité, en particulier pour les groupes défavorisés.</i>

5^{ème} axe : PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE L'APPRENTISSAGE

Objectifs	Principes clefs
Proposer un catalogue de formations répondant aux besoins des acteurs de l'apprentissage et au-delà de ceux de l'information, de l'orientation et de l'insertion	<p><i>L'apprentissage est un sujet éminemment complexe et sa libéralisation a entraîné des changements importants qui restent encore parfois méconnus des acteurs de l'information, de l'orientation et de l'insertion. En parallèle, de nouveaux outils et services dématérialisés se développent, notamment à l'initiative de la mission interministérielle de l'apprentissage apportant de réelles valeurs ajoutées dans l'accompagnement du développement de l'apprentissage.</i></p> <p><i>L'actualisation des connaissances des principaux acteurs de l'apprentissage et le maniement des nouveaux outils de pilotage constituent des enjeux majeurs.</i></p> <p><i>Également, de nouveaux dispositifs issus de la réforme de la voie professionnelle interpellent directement la capacité de chacun des acteurs de l'AIO de proposer une palette de solutions adaptées à la situation de chaque élève (dont en apprentissage) – Exemple : le dispositif « Tous droits ouverts » qui vise à renforcer la prévention du décrochage (en lycées professionnels).</i></p> <p><i>Pour le Gouvernement, l'objectif affiché de renforcement de la qualité de la formation en CFA nous oblige collectivement à accompagner les nouvelles dynamiques à l'œuvre autour de la pédagogie de l'alternance, et en direction des formateurs et des maîtres d'apprentissage.</i></p>

6^{ème} et dernier axe : VALORISER LES ACTIONS ET LES APPROCHES INNOVANTES

Objectifs	Principes clefs
Modéliser des expérimentations réussies hors PACA	<p><i>Les acteurs de l'apprentissage en Provence-Alpes-Côte d'Azur gagneraient à s'ouvrir à d'autres pratiques expérimentées ailleurs et qui ont apporté de réelles valeurs ajoutées. Le recensement de ces actions innovantes et la capacité d'essaimage au plus près du terrain en constituent un enjeu majeur.</i></p> <p><i>Ces pratiques couvrent tous les aspects de l'apprentissage, aussi bien dans ses différentes modalités de mise en œuvre en CFA et en entreprise que dans le profil des postulants à l'apprentissage.</i></p>
Modéliser des expérimentations réussies en PACA	<p><i>La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est un terrain également d'expérimentations dont les pratiques et les résultats gagneraient à être partagées plus régulièrement. Indépendamment de la libéralisation de l'apprentissage et de la libre concurrence qui existe dorénavant entre les CFA, il faut croire que la région Provence-Alpes-Côte d'Azur peut aussi cultiver sa propre singularité, celle de faire travailler les CFA ensemble en partageant leurs « bonnes pratiques ».</i></p> <p><i>Les expérimentations à suivre (exemple) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - FESTA (Formation en situation de travail en apprentissage)

4 La nouvelle offre pour la rentrée 2023 aux postulants à l'apprentissage

Cette nouvelle offre régionale s'inscrit dans le cadre de [l'instruction interministérielle de juillet 2023](#), et est la concrétisation d'une très forte mobilisation et coordination entre les acteurs publics et privés de l'apprentissage en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Sa mise en œuvre se concrétise sous la forme du document « [Cartographie](#) », qui illustre cette mobilisation, y compris côté CFA avec le recensement des places vacantes à la rentrée 2023.

Voici le message destiné aux postulants en apprentissage :

La rentrée est là et tu recherches ton futur employeur pour signer un contrat d'apprentissage et/ou une place en CFA. La DREETS PACA (1) et le Rectorat de région académique avec les DDETS (2) s'associent pour te proposer un nouveau service de mise en contact dès le lundi 04 septembre 2023.

Simple et très facile d'accès, la plateforme "Démarches simplifiées" te permet d'être mis en relation directement avec un professionnel pour t'accompagner dans tes démarches.

Comment ça marche ?

Étape 1 : Je me connecte sur le site "[demarchessimplifiees.fr](https://www.demarches-simplifiees.fr)" ou depuis l'adresse suivante : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/aide-apprentissage-paca>

Étape 2 : Je consulte la présentation rapide de ce nouveau service régional

Étape 3 : Je complète le formulaire dans lequel je vais préciser mes besoins et les éventuelles difficultés que je rencontre.

Dès le dépôt de votre dossier (en bas du formulaire une fois que tu l'auras complété, clique sur "Dépôt du dossier"), il est transmis automatiquement à la direction de l'emploi, du travail et des solidarités de votre département qui sera en charge de trouver la ou les professionnels les plus adaptés à ta situation grâce à un réseau très structuré de partenaires de l'emploi et de la formation de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Si cette offre peut te concerner, n'hésite pas !

Si tu connais des personnes dans le même cas que toi, tu peux leur transmettre cette offre.

Beau parcours en apprentissage ! Tu as fait le bon choix.

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

2) Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

5 Les stratégies et moyens d'action des CFA

5.1 En matière de visibilité de leur offre de formation

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

Plusieurs stratégies s'offrent à eux :

- L'affichage de leurs formations via le site du CARIF-OREF en constitue une première pierre, leur ouvrant les portes des sites nationaux comme « [La bonne alternance](#) », et au niveau de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, de l'application [Cartosud](#) (le GPS de l'orientation à destination des familles et des élèves).
- Les CFA peuvent se rapprocher du référent apprentissage de la DDETS de leur département, afin de pouvoir participer aux Assises départementales de l'apprentissage 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	Poste	Mail	Téléphone
DDETS 04	Audrey BERTHALIM	Chargée de développement des compétences	audrey.berthalin@alpes-de-haute-provence.gouv.fr	07 62 13 65 83
DDETS 05	Dalila RAIS	Responsable du service ingénierie emploi	dalila.rais@hautes-alpes.gouv.fr	06 22 71 13 92
DDETS 06	Jean-Alexis AUBERT	Chargé de développement des territoires	jean-alexis.aubert@alpes-maritimes.gouv.fr	06 11 71 73 77
DDETS 13	Cécile PEYLA	Chargée de mission de développement emploi et compétences	cecile.peyla@bouches-du-rhone.gouv.fr	07 60 93 10 51
DDETS 83	Carine BONNERAVE	Chargée de mission insertion jeunes	carine.bonnerave@var.gouv.fr	06 28 79 87 07
DDETS 84	Fabienne RODENAS	Cheffe du service mutéco	fabienne.rodenas@vaucluse.gouv.fr	04 90 14 75 47

- 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](#)).

5.2 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

Le sujet de l'évolution de la carte des formations professionnelles dans les lycées professionnels est piloté par le Directeur régional académique de la formation professionnelle initiale et continue (DRAFPIC), en étroite relation avec le Directeur régional académique de l'information et de l'orientation (DRAIO) et supervisé par le Secrétaire général de région académique. L'instruction interministérielle du 13 juillet 2023 a ouvert la porte à une large consultation dans chacun des territoires en impliquant les services de l'Etat hors EN, dont les DDETS.

Les regroupements territoriaux éducation - économie (RTEE) ont vocation à rassembler l'ensemble des acteurs dans chacun de ces territoires afin de construire de manière concertée une trajectoire d'évolution de la carte des formations. Parmi ces acteurs, Pôle emploi (pour l'analyse des besoins immédiats et les estimations en emploi), les DREETS / DDETS (pour l'analyse en termes de cohésion sociale et d'insertion professionnelle), le CARIF-OREF (pour l'analyse des chiffres clefs des territoires et notamment les besoins récurrents en emploi et en compétences).

Aux côtés des RTEE se mettent en place les Assises départementales de l'apprentissage, sous l'impulsion commune du

Secrétaire général de région académique et de la DREETS PACA.

Toutefois, il n'y a pas lieu aujourd'hui de confondre ces deux instances, même si elles peuvent regrouper peu ou prou les mêmes acteurs, et même si les sujets qu'elles portent peuvent être sur certains aspects, identiques.

Compte tenu des échéances fixées dans le cadre de l'instruction interministérielle de juillet 2023 sur l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire, il y a tout lieu d'accorder une attention particulière à ces temps de concertation qui sont programmés dans chacun des territoires, et pour lesquels les DDETS sont sollicités.

Si la cible principale de cette transformation attendue dans un processus contraint concerne les formations professionnelles initiales scolaires (cf instruction interministérielle de juillet 2023), ce travail ne saurait écartier au sens large et sans doute à terme les évolutions attendues de l'ensemble de la carte de formation professionnelle, initiale sous statut scolaire et par apprentissage, et continue.

Une expérimentation soutenue par le SGRA, restreinte à un territoire (Hautes-Alpes) est en cours pour étudier la possibilité de regrouper ces deux dynamiques (RTEE et Assises départementales de l'apprentissage) pour une meilleure efficacité et limiter les risques d'éparpillement des acteurs et des dispositifs.

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 ...

Extrait du webinaire organisé par le CARIF OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur du 15 novembre intitulé « QUELLES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT EN RÉGION PROVENCE ALPES COTE D'AZUR D'ICI 2030 ? » co-animé 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...)

6 Annexes

6.1 Annexe n°1 : Une page recto-verso pour synthétiser 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 (à partir du 15 mai 2023).
 - 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 avec 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.

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.

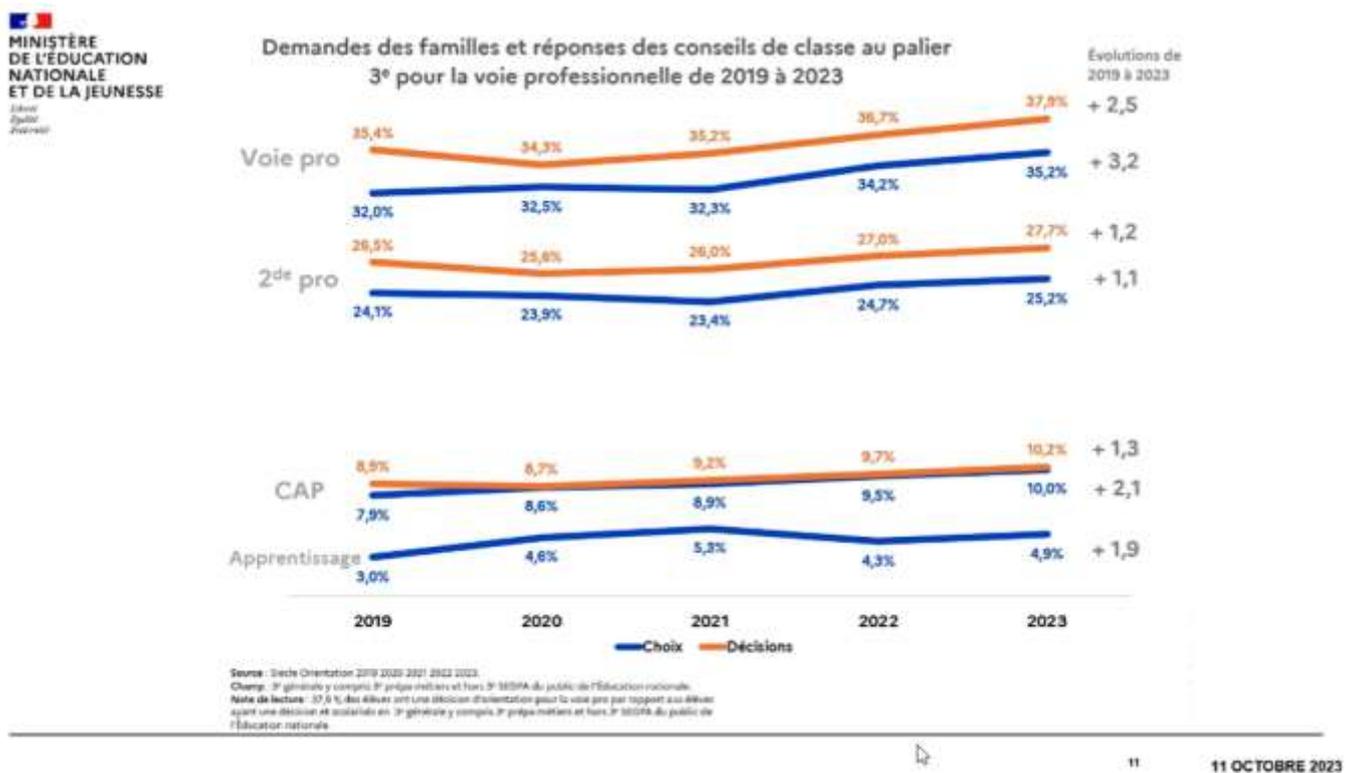
Un contact si besoin au sein de la mission en Provence-Alpes-Côte d'Azur : [Denis Herrero](#), coordonnateur régional.

6.2 Annexe n°2 : L'impact de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ce que disent les études sur l'apprentissage

Pour une meilleure visibilité des graphiques et des schémas, il est possible de se reporter au [diaporama de présentation](#).

Actualité : publication des [Repères et références statistiques 2023](#) – DEPP juillet 2023, dont [un fichier spécifique](#) sur l'apprentissage.

6.2.1 Actualité : Webinaire sur l'orientation, Frédérique Weixler -IGESR, 18 octobre 2023



6.2.2 Les chiffres clefs sur l'usage des fonds de la formation professionnelle

Extrait du [Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle](#) – France compétences édition 2023

Le coût unitaire d'un contrat d'apprentissage s'élève à environ **22 435 euros**, dont 44 % de coûts pédagogiques, 6 % d'aides reçues par les apprentis et leur famille (hors rémunération des apprentis), 43 % d'aides reçues par les entreprises, ainsi que 7 % d'autres coûts de structures nécessaires à la mise en œuvre de l'apprentissage (...).

6.2.3 La note-flash de la DREETS PACA (novembre 2023)

Depuis l'entrée en vigueur de la réforme de l'apprentissage, la région PACA, à l'instar du territoire national, a connu un accroissement important du nombre d'apprentis et de CFA.

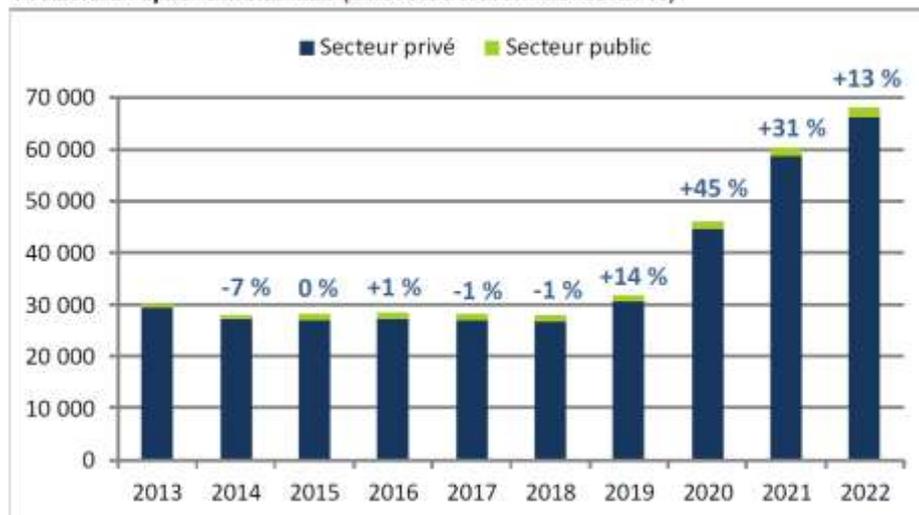
Entre décembre 2019 et décembre 2022, le nombre d'apprentis est passé de 31 782 à 68 100, un niveau jamais atteint jusqu'alors et plus de deux fois supérieur à celui enregistré trois ans plus tôt, soit +115% alors que, dans le même temps, l'augmentation constatée était de +98,6% en France Métropolitaine (passage de 487 100 à 967 692).

Pour autant, la croissance de l'apprentissage ralentit en 2022 : +13 %, après +31 % en 2021. Cette décélération se constate sur tous les départements. (Cf. [L'étude thématiques N°6 DREETS PACA – Septembre 2023 la forte croissance de l'apprentissage se modère en 2022](#)).

Bien que l'augmentation des effectifs d'apprentis concerne tous les départements en revanche celle-ci est contrastée selon les territoires :

Département	Nombre d'apprentis au 31/12/2022	Variation de décembre 2019 à décembre 2022
04	1 869	+ 63%,
05	1 374	+ 61%.
06	14 526	+ 132%,
13	31 156	+ 128%
83	11 863	+ 96%,
84	7 359	+ 89%,

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



Note : données provisoires, arrêtées en juillet 2023

Note de lecture : fin 2022, 68 100 apprentis travaillent en Provence-Alpes-Côte d'Azur (66 100 dans le secteur privé et 2 000 dans le public). Ce nombre progresse de 13 % entre fin 2021 et fin 2022

Les principales données (synthèse)

- 68 100 apprentis au 31/12/2022 en PACA
- 936 096 apprentis au niveau national (PACA : 7,3%)
- Décélération de l'apprentissage (+13% en 2022 - + 31% en 2021)
- Une situation contrastée en fonction des territoires (13/06/83) qui comptent les effectifs les plus élevés
- Libéralisation de l'apprentissage : 435 OFA environ
- 97% des apprentis sont embauchés dans le secteur privé
- Augmentation de l'âge des apprentis : Hausse de la part des 26 ans et +
- La part des – 18 ans ne représentent plus qu'1/5 des apprentis en région
- Elévation du niveau d'entrée en apprentissage : Niveau Bac
- La part des apprentis préparant un CAP/BP est de 23% à fin 2022
- La part des apprentis préparant un diplôme du supérieur : 6 apprentis sur 10
- Hausse de la part des apprentis dans les grandes entreprises, à part égales avec les TPE de moins de 10 salariés.
- 1/3 des Emplois salariés créés en 2022 sont des contrats d'apprentissage

Sous l'impulsion de la libéralisation de l'apprentissage, le nombre d'OFA quant à lui a augmenté de 70 à 435 (affichés en 2022 sur le site inter-carif).

- les Bouches-du-Rhône : 216
- les Alpes-Maritimes : 77
- le Var : 61
- le Vaucluse : 45
- les Alpes de Haute-Provence : les Hautes-Alpes : 16
- les Hautes-Alpes : 20

6.2.4 Les dernières études - Mise à jour 12 mars 2024

La note d'information de la DEPP du 5 mars 2024

Quelques conclusions extraites de la note de la DEPP

- « L'orientation en CAP par apprentissage correspond plus souvent au souhait réel des parents que l'orientation en CAP sous statut scolaire ».
- « Les jeunes en CAP en apprentissage sont d'origine sociale moyenne et en zone rurale, tandis que les élèves en CAP sous statut scolaire sont davantage issus de familles défavorisées, enfants d'immigrés et scolarisés en éducation prioritaire ».
- « Les apprentis en CAP affichent un niveau scolaire plus élevé que les élèves en CAP sous statut scolaire ».
- Les élèves provenant d'un collège privé sont surreprésentés dans le CAP par apprentissage par rapport à la voie scolaire. A l'inverse, « l'orientation en CAP sous statut scolaire est nettement plus fréquente chez les élèves scolarisés dans un collège en REP ».

Dernière publication de la Dares datée du 30 janvier 2024 sur les données de l'apprentissage en 2022

Données revues à la baisse : 829 600 entrées en apprentissage en 2022 (contre 837 000 selon les chiffres précédents) et 968 000 contrats d'apprentissage en cours à fin 2022 (contre 979 500 estimés précédemment).

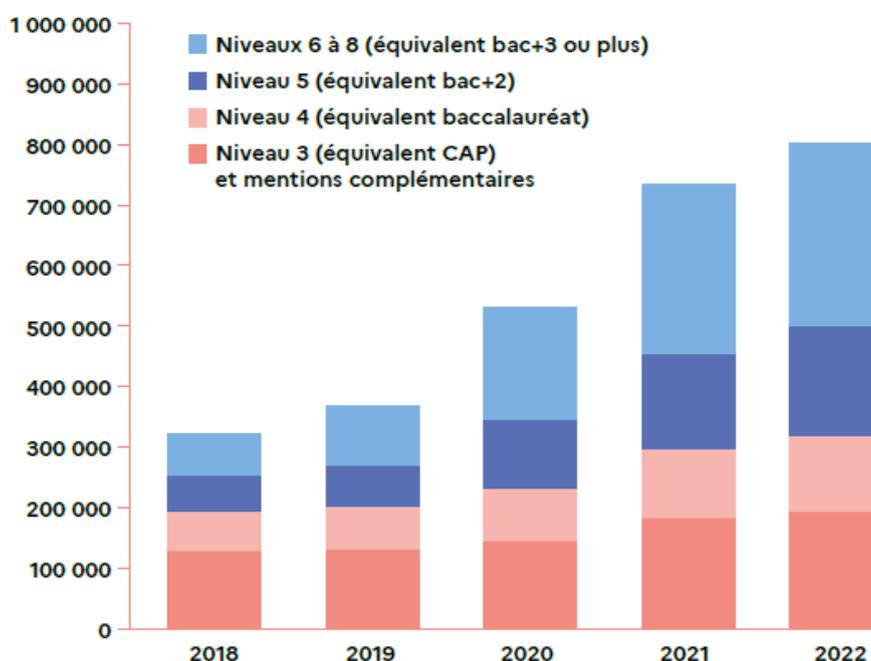
Au total, augmentation des entrées en apprentissage de 13 % entre 2021 et 2022. Pour rappel en 2020 (+45 % en un an) et 2021 (+38 %).

Profil des jeunes signataires de contrats d'apprentissage : stabilisation de l'âge moyen des apprentis en 2022 autour de 20 ans ou plus (57 % des contrats commencés en 2022).

Constat d'un double phénomène de féminisation et d'élévation du niveau de formation préparé par la voie de l'apprentissage (Part des hommes parmi les entrées en apprentissage de l'ordre de 55 % contre 66 % en 2018).

Augmentation plus nette des entrées en apprentissage dans le supérieur (+16 %) que dans le secondaire (+8 %), la première représentant désormais 61 % des entrées totales, avec une hausse des entrées légèrement plus marquée pour les formations de niveau bac +3 ou plus (+17 %, contre +14 % pour les formations de niveau bac +2), dont la part continue de progresser (+2 points sur un an, 40 % des entrées en 2022).

GRAPHIQUE 2 | Contrats d'apprentissage commencés dans l'année par niveau de formation préparée, entre 2018 et 2022



Lecture : 328 400 contrats adossés à une formation de niveau bac+3 ou plus débudent en 2022.

Champ : France ; secteurs privé et public ; entrées en apprentissage.

Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage (SIA).

Des contrats visant majoritairement encore des diplômes, mais la part des titres à finalité professionnelle continue d'augmenter en 2022 (+2 points, à 32 %).

Signature des contrats massivement par des employeurs privés, de 10 salariés ou plus, et du tertiaire dans des proportions relativement stable depuis 2021 (97 % des contrats d'apprentissage débutés en 2022 le sont dans le secteur privé, 3 % dans le secteur public).

Autre étude (Extrait de la note n°72 de la DARES de décembre 2023) :

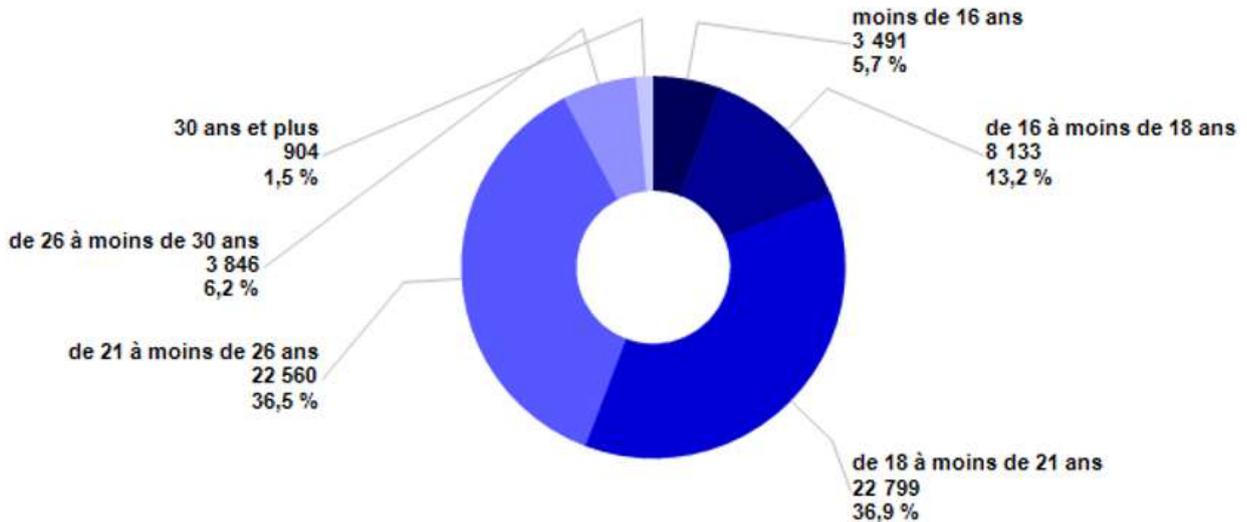
« Parmi les apprentis inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS en 2021-2022, 38 % sont encore en études l'année scolaire suivante, pour l'essentiel à nouveau dans le cadre d'une formation en apprentissage. Parmi ceux qui ne poursuivent pas leurs études l'année suivante, 67 % occupent un emploi salarié en janvier 2023, 6 mois après leur sortie, 63 % dans le secteur privé et 4 % dans le secteur public. Le taux d'emploi salarié dans le privé est quasi stable par rapport à la génération précédente (-1 point). 27 % des sortants travaillent chez l'employeur où ils ont effectué leur apprentissage. L'emploi occupé est un contrat à durée indéterminée (fonctionnaires inclus) dans 60 % des cas ». Plus de détail dans [note n°72 de la DARES](#) de décembre 2023.

Extrait de la note de la [DEPP n°23.53](#) de décembre 2023 :

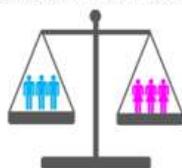
« Parmi les lycéens du public et du privé sous contrat, inscrits en dernière année d'un cycle d'études professionnelles en 2021-2022, de niveau CAP à BTS, plus d'un sur deux (52 %) est toujours en formation l'année suivante. Parmi ceux ne poursuivant pas d'études, 48 % sont en emploi salarié en janvier 2023, 40 % dans le secteur privé et 8 % dans le secteur public. Six mois après la sortie d'études en 2022, 50 % des lycéennes professionnelles sont en emploi salarié contre 47 % des jeunes hommes. Elles s'insèrent mieux dans le secteur public (10 % contre 6 %) et aussi bien dans le secteur privé (40 % contre 41 %). À la sortie d'une formation « services aux personnes (santé, social) », près d'un tiers des lycéens en emploi salarié le sont dans le secteur public ».

6.2.5 Les plus récentes données publiées par le CARIF-OREF PACA (novembre 2023)

En 2012 – la Ventilation des contrats d'apprentissage par tranche d'âge et par type de public



Répartition par sexe



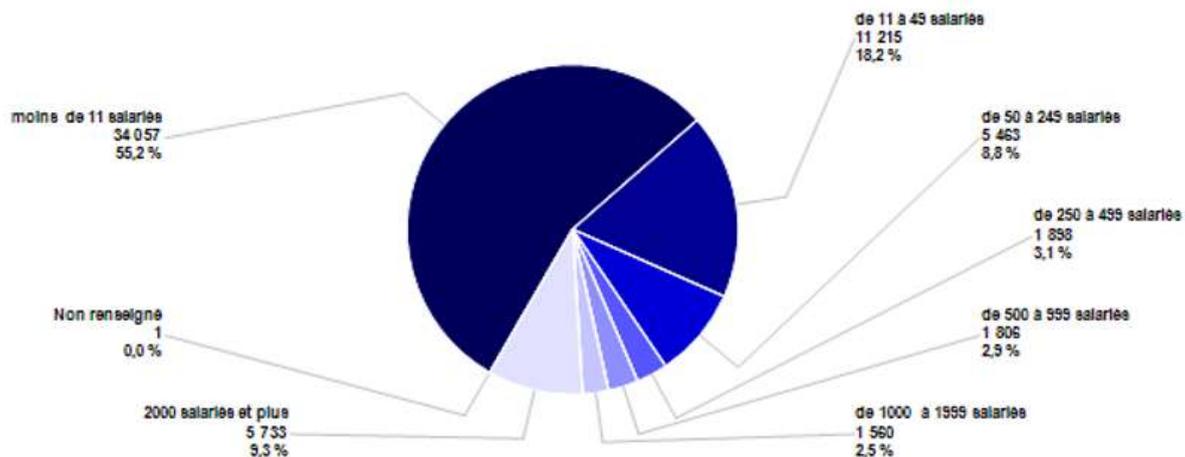
53,6% 46,4%

Part des personnes en situation de handicap



1,4%

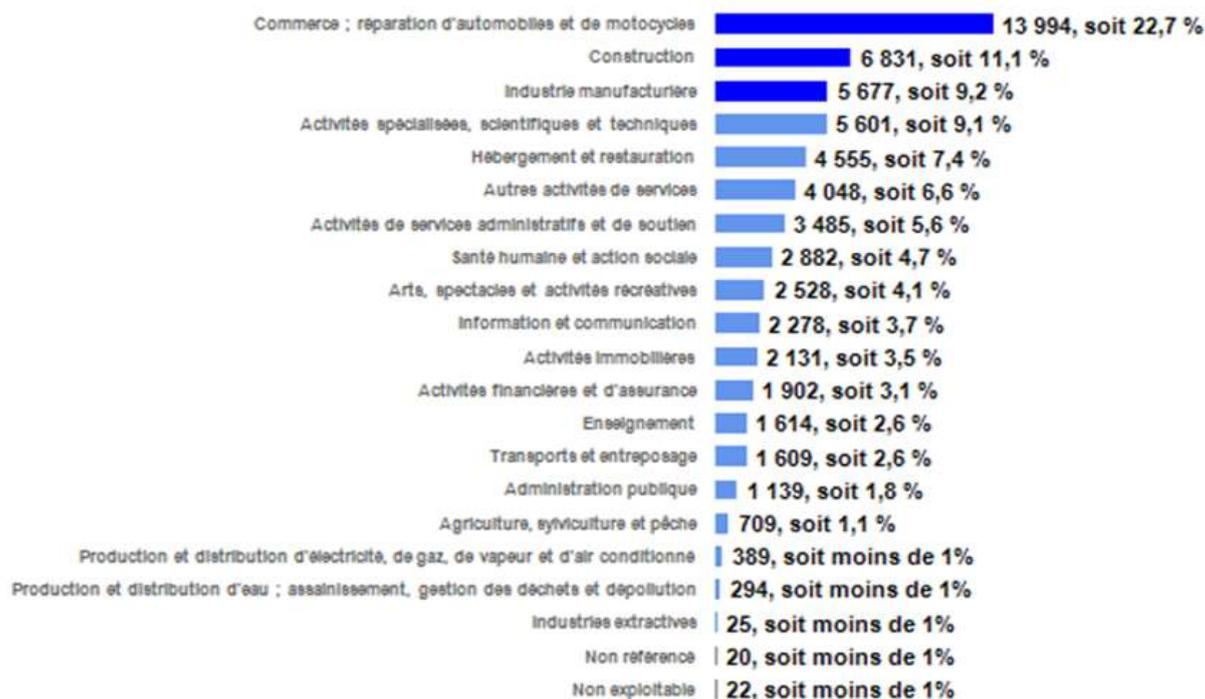
2022 - Ventilation des contrats d'apprentissage selon la taille de l'employeur



Ventilation des contrats d'apprentissage selon le niveau de diplôme ou titre visé - cumul annuel



2022 - Ventilation des contrats d'apprentissage par secteur d'activité (code NAF)



2. Taux de poursuite d'études

Département*

Taux médian de poursuite d'études : 38,5 %

Minimum : 0 %

Maximum: 100 %

* 184 formations renseignées sur 649 formations référencées dans la base

Région*

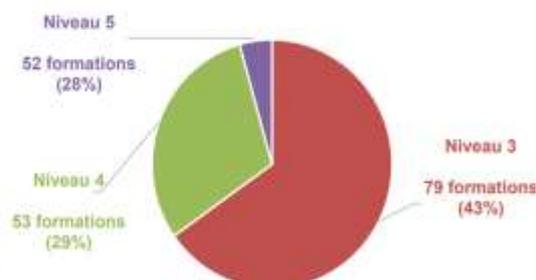
Taux médian de poursuite d'études : 38 %

Minimum : 0 %

Maximum: 100 %

* 383 formations renseignées sur 1 356 formations référencées

Taux de poursuite d'études décliné par niveau de diplôme pour les Bouches-du-Rhône (13)



Légende : Infra niveau 3 (Brevet Professionnel (BP)); Niveau 3 (CAP/BEP); Niveau 4 (Baccalauréat); Niveau 5 (DEUG, BTS, DUT, DEUST)

Note de lecture

Parmi les 184 formations, la moitié d'entre elles présente un taux de poursuite d'études inférieur à 38,5%. L'autre moitié présente un taux de poursuite d'études supérieur à 38,5%. (38 % pour la Région)

Avec un taux de 0%, le DIV 3 éducateur spécialisé (niveau 5), du CFA METIER DU SOCIAL et le DIV 5 ambulancier (Niveau 3) du CFA Interfed Santé Social, sont les formations pour lesquelles le taux de poursuite d'études est le plus faible. (0 % pour la Région)

3. Taux d'emploi 6 mois après la sortie

Département*

Taux médian d'emploi 6 mois après la sortie : 59 %

Minimum: 14 %

Maximum: 96 %

* 90 formations renseignées sur 649 formations référencées dans la base

Région*

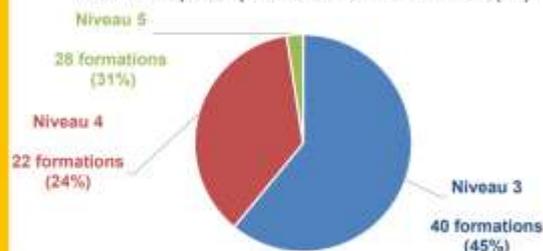
Taux médian d'emploi 6 mois après la sortie : 59 %

Minimum : 14 %

Maximum: 96 %

*224 formations renseignées sur 1 356 référencées en Région

Taux d'emploi 6 mois après la sortie décliné par niveau de diplôme pour les Bouches-du-Rhône (13)



Légende : Infra niveau 3 (Brevet Professionnel (BP)); Niveau 3 (CAP/BEP); Niveau 4 (Baccalauréat); Niveau 5 (DEUG, BTS, DUT, DEUST)

Note de lecture

Parmi les 90 formations, la moitié d'entre elles présente un taux d'emploi 6 mois après la sortie de formation inférieur à 59%. L'autre moitié présente un taux d'insertion supérieur à 59%. (59 % pour la Région)

Avec un taux d'emploi de 14%, le CAP accompagnant éducatif petite enfance (Niveau 3), du CFA Interfed Santé Social (Niveau 3), est la formation pour laquelle le taux d'insertion 6 mois après la sortie de formation est le plus faible. (14 % pour la Région)

Avec un taux de 96%, le BTS assurance (Niveau 5), de l'IFTE AIX, est la formation qui présente le taux d'emploi le plus élevé. (96 % pour la Région)

4. Part de contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme*

Département*

Taux médian de rupture de contrat avant terme : 37 %

Minimum: 0 %

Maximum: 86 %

* 275 formations renseignées sur 649 formations référencées dans la base

Région*

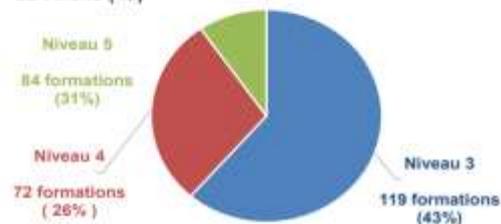
Taux médian de rupture de contrat avant terme : 30 %

Minimum : 0 %

Maximum: 86 %

*646 formations renseignées sur 1 356 en Région

Part de contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme décliné par niveau de diplôme pour les Bouches-du-Rhône (13)



Légende : Infra niveau 3 (Brevet Professionnel (BP)); Niveau 3 (CAP/BEP); Niveau 4 (Baccalauréat); Niveau 5 (DEUG, BTS, DUT, DEUST)

Note de lecture

Parmi les 275 formations, la moitié d'entre elles présente un taux d'interruption de contrats d'apprentissage avant terme inférieur à 37%. L'autre moitié présente un taux de rupture supérieur à 37%. (30 % pour la Région)

Avec un taux de 0%, les DUT d'hygiène sécurité environnement et gestion logistique et transport (niveau 5), du CFA EPURE MEDITERRANEE et le BAC PRO Technicien d'usinage (niveau 4), du CFA INDUSTRIE DE PROVENCE sont les formations pour lesquelles le taux de rupture est le plus faible. (0 % pour la Région)

Avec un taux de 86%, BP coiffure (niveau 4), de l'organisme de formation régional de l'académie de Marseille, a le taux de rupture avant la fin du contrat d'apprentissage le plus élevé. (86 % pour la Région)

Source: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1311920>, base de données 2019-2020 et 2020-2021 - Traitement Carif-Oref PACA

8

5. Classement du taux de poursuite d'études

Top 15

Rang	Libellé de la formation	Taux de poursuite d'études (%)
1	CAP métiers de la coiffure	100
2	BTS professions immobilières	88
3	DUT informatique	84
4	DUT gestion logistique et transport	82
5	CAP constructeur de routes	81
6	DUT hygiène sécurité environnement	79
7	BTS négociation et digitalisation de la relation client	78
8	DUT génie industriel et maintenance gim	77
9	BAC PRO commerce	75
10	CAP esthétique cosmétique parfumerie	74
11	DUT gestion des entreprises et des administrations gea option gestion comptable et financière	73
12	CAP métiers de la coiffure	72
13	BTS management commercial opérationnel	71
14	CAP coiffure	69
15	MCS maintenance des systèmes embarqués de l'automobile	66

Source: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1311920>, base de données 2019-2020 et 2020-2021 - Traitement Carif-Oref PACA

9

6. Classement des formations les plus insérantes*

* En fonction du taux d'emploi 6 mois après la sortie de formation



Top 15

Rang	Libellé de la formation	Taux d'emploi 6 mois après la sortie de formation (%)
1	BTS assurance	96
2	CAP conducteur d'engins : travaux publics et carrières	86
3	BTS travaux publics	85
4	BTS management en hôtellerie-restauration option b management d'unité de production culinaire	85
5	TH AG auxiliaire spécialisé vétérinaire	84
6	BAC PRO conduite et gestion de l'entreprise hippique	83
7	DIV 5 ambulancier	83
8	CAP pâtissier	82
9	BP préparateur en pharmacie	82
10	BP électricien(ne)	79
11	CAP boucher	77
12	BTS maintenance des véhicules option a voitures particulières	77
13	BTS aéronautique	75
14	BP maçon	75
15	BP monteur en installations du génie climatique et sanitaire	73

Source: base@btsutes.information.gouv.fr, base de données 2019-2020 et 2020-2021 - traitement Carif-Oref PACA

10

6. Classement des formations les moins insérantes*

* En fonction du taux d'emploi 6 mois après la sortie de formation



Top 15

Rang	Libellé de la formation	Taux d'emploi 6 mois après la sortie de formation (%)
1	CAP accompagnant éducatif petite enfance	14
2	DIV 4 moniteur éducateur	28
3	DIV 3 éducateur spécialisé	28
4	CAP accompagnant éducatif petite enfance	32
5	CAP monteur en installations sanitaires	35
6	CAP cuisine	36
7	CAP maintenance des véhicules options c motocycles	38
8	CAP maçon	38
9	BP coiffure	39
10	BP JEPS spécialité judo-jujitsu	40
11	DIV 3 éducateur de jeunes enfants	40
12	CAP cuisine	41
13	BP JEPS spécialité activités physiques pour tous	41
14	CAP commercialisation et services en hôtel-café-restaurant	43
15	CAP réparation des carrosseries	44

Source: base@jeunes.information.gouv.fr, base de données 2019-2020 et 2020-2021 - traitement Carif-Oref PACA

11

7. Classement de la part des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme



Top 15

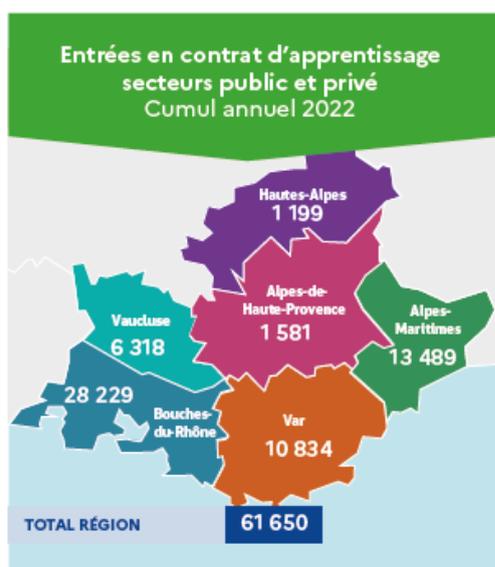
Rang	Libellé de la formation	Taux d'interruption de contrats avant terme (%)
1	BP coiffure	86
2	CAP coiffure	78
3	CAP pâtissier	77
4	CAP peintre applicateur de revêtements	74
5	CAP employé de vente spécialisée option b : produits d'équipement courant	66
6	BTS management des unités commerciales	66
7	BAC PRO commercialisation et services en restauration	66
8	BAC PRO conduite et gestion de l'entreprise hippique	65
9	CAP métiers de la coiffure	65
10	CAP pâtissier	64
11	CAP employé de vente spécialisé option a : produits alimentaires	64
12	CAP employé de vente spécialisé option a : produits alimentaires	63
13	BAC PRO Cuisine	62
14	CAP métiers de la coiffure	61
15	CAP employé de vente spécialisé option a : produits alimentaires	61

Source: [Dati@Horus](#) (durée de formation B1, base de données 2019-2020 et 2020-2021) - traitement Carif-Oref PACA

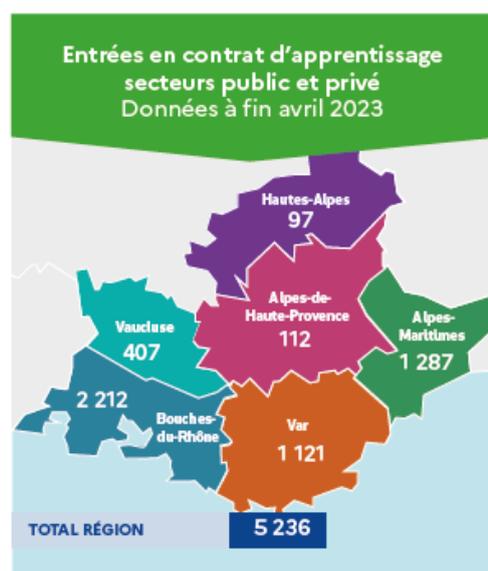
11

Extrait de la [lettre d'information #1 jeune #1 solution Provence-Alpes-Côte d'Azur](#) / Numéro 6 – Juillet 2023

Nombre d'apprentis en Provence - Alpes - Côte d'Azur



Source : source POEM-DARES



Source : source POEM-DARES

Fin décembre 2022, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur compte **plus de 68 000** apprentis dans les secteurs public et privé.

Si la hausse demeure importante sur un an (+12 %, soit + 7 200), elle est inférieure à celle de 2021 (+ 32 %).

Pour autant, elle contribue à hauteur de **30 %** aux créations d'emploi salarié en 2022, contre 17 % en 2021.

En France métropolitaine, la croissance annuelle est divisée par deux (+14 %, après + 30 %) et le nombre d'apprentis s'élève à **944 000** fin 2022. Comme en région, la contribution de l'apprentissage aux créations d'emplois salariés est bien plus élevée qu'en 2021 (**plus d'un tiers**, contre un cinquième un an plus tôt).

Fin mars 2023, le nombre d'apprentis est toujours à un haut niveau : Provence-Alpes-Côte d'Azur compte **66 800** apprentis dans les secteurs public et privé.

Le rythme de croissance reste franc sur un an (+ 12 %, soit + 7 400, après + 13 %), même s'il tend à ralentir depuis mi-2022.

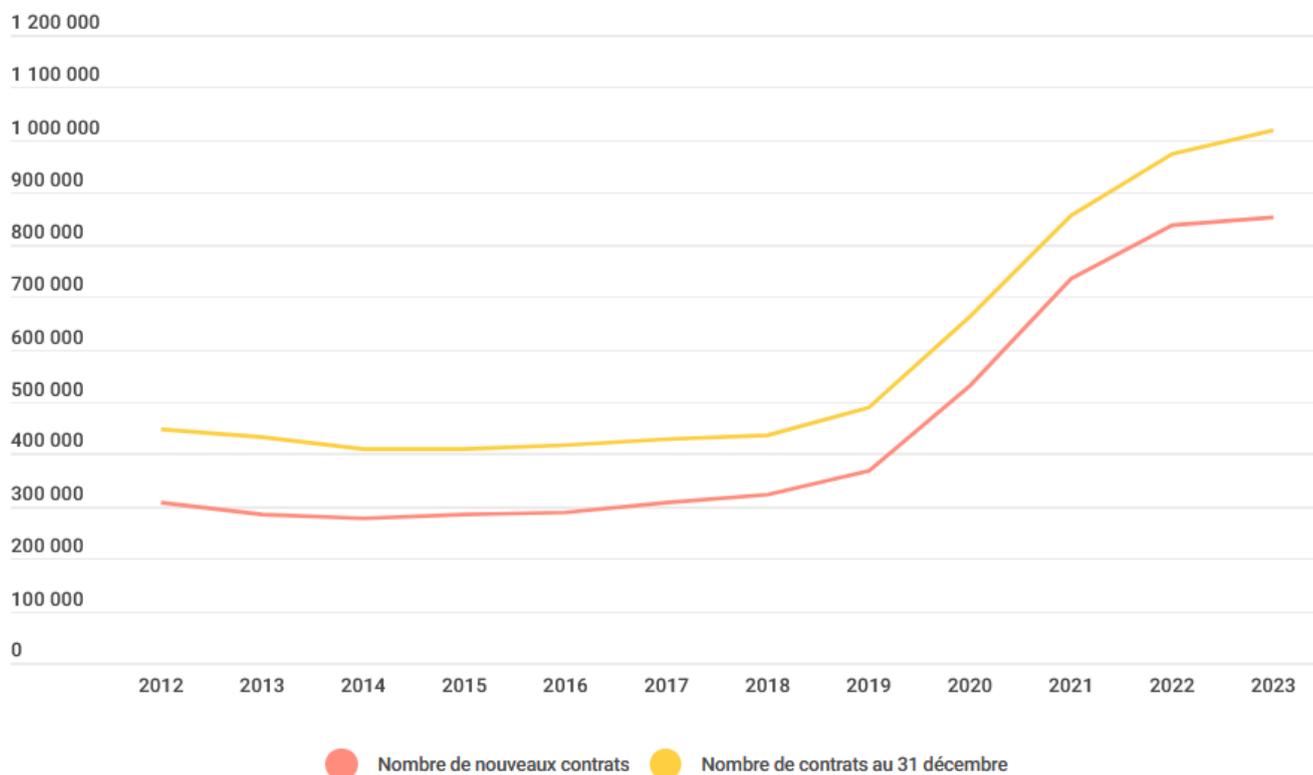
Par rapport au trimestre précédent, la contribution de l'apprentissage aux créations d'emplois salarié entre le 1^{er} trimestre 2022 et le 1^{er} trimestre 2023 se réduit un peu, mais reste proche des **30 %**.

En France métropolitaine, le nombre d'apprentis s'élève à **932 500** fin mars 2023. Sur un an, ce nombre progresse à une allure comparable à celle de la région (+ 13 %, comme fin 2022). À l'échelle nationale également, environ **30 %** des créations d'emplois s'expliquent par la dynamique de l'apprentissage, une part qui baisse légèrement.

6.2.6 Les données sur l'apprentissage : de profondes évolutions depuis la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 -
Mise à jour 4 mars 2024

Données [DARES](#) – 4 mars 2024

Nombre de contrats commencés et nombre de contrats au 31 décembre entre 2012 et 2023



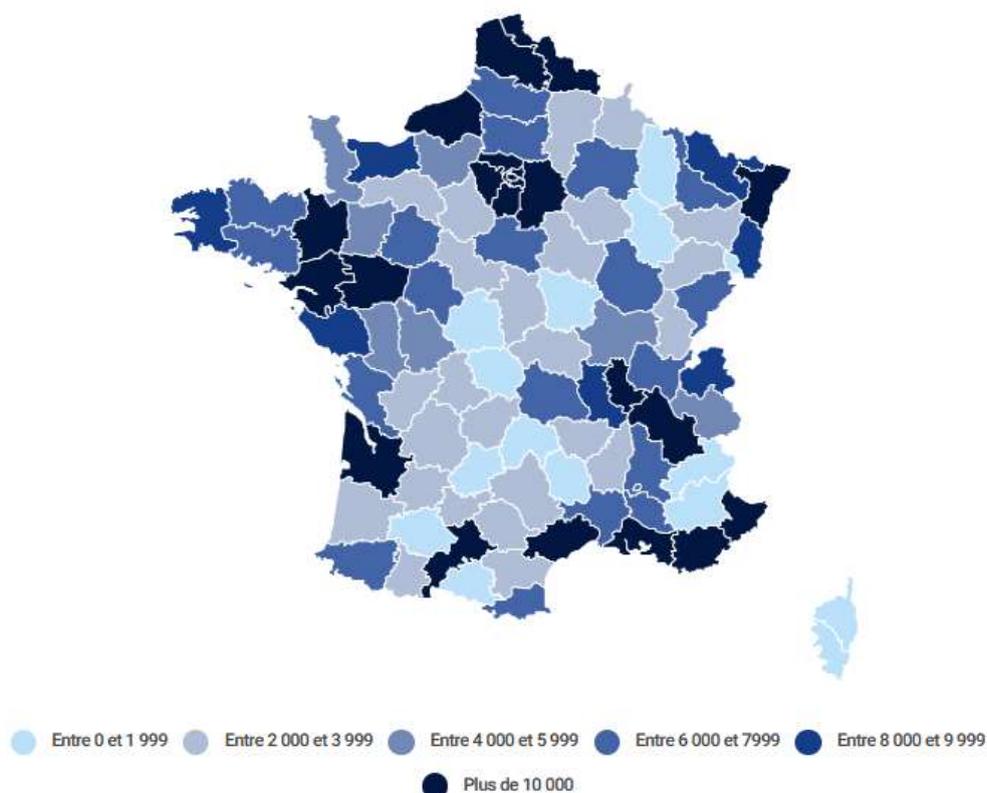
Champ : contrats d'apprentissage privés et publics.

Source : [Système d'information sur l'apprentissage \(SIA\), Dares.](#)

Les contrats d'apprentissage débutés en 2023

**852 000 contrats d'apprentissage au niveau national,
dans les secteurs privé et public**
+ 2 % sur un an

Nombre de nouveaux contrats d'apprentissage par département, dans les secteurs privé et public en 2023



Champ : contrats d'apprentissage privés et publics.
Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares.

Profil des apprentis pour les contrats débutés en 2023

secteur privé



Des hommes encore majoritaires

55 % des contrats débutés en 2023 concernent des hommes (stable sur un an).



Un âge à l'entrée qui stagne

57 % des contrats sont signés par des apprentis ayant 20 ans ou plus, une part stable par rapport à 2022.



Travailleurs handicapés

2 % des contrats débutés en 2023 concernent des apprentis reconnus comme travailleurs handicapés.

Leur formation



En majorité pour préparer un diplôme ou un titre de niveau supérieur au bac...

61 % des contrats s'inscrivent dans le cadre d'une formation de niveau bac+2 ou plus (stable sur un an).



...et pour préparer un titre professionnel

33 % des contrats visent à préparer un titre professionnel (+1 point sur un an).

Leur contrat secteur privé



Dans des petites entreprises entreprises pour moins d'un contrat sur deux
44 % des contrats débutés en 2023 sont signés dans des entreprises de moins de 10 salariés, contre 46 % en 2022.



Pour une durée de 18 mois ou plus dans un cas sur deux
53 % des contrats débutés en 2023 portent sur des durées de 18 mois ou plus, une part stable par rapport à 2022.

Dans quatre principaux secteurs d'activité



**Commerce, réparation
d'automobiles et de motos**

23 %
des contrats



**Soutien aux
entreprises**

15 %
des contrats



Industrie

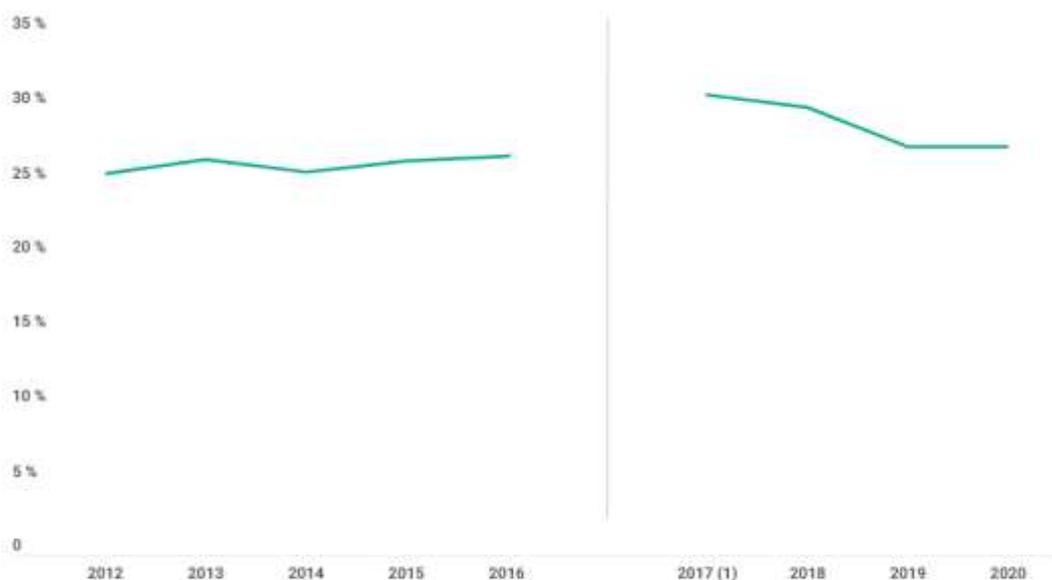
14 %
des contrats



Construction

11 %
des contrats

Taux de rupture de l'ensemble des contrats, par année de début (en %)



Note : Il n'est pas encore possible de calculer des taux de rupture sur l'ensemble des contrats commencés en 2021, 2022 ou 2023.

(1) Rupture de série entre 2016 et 2017.

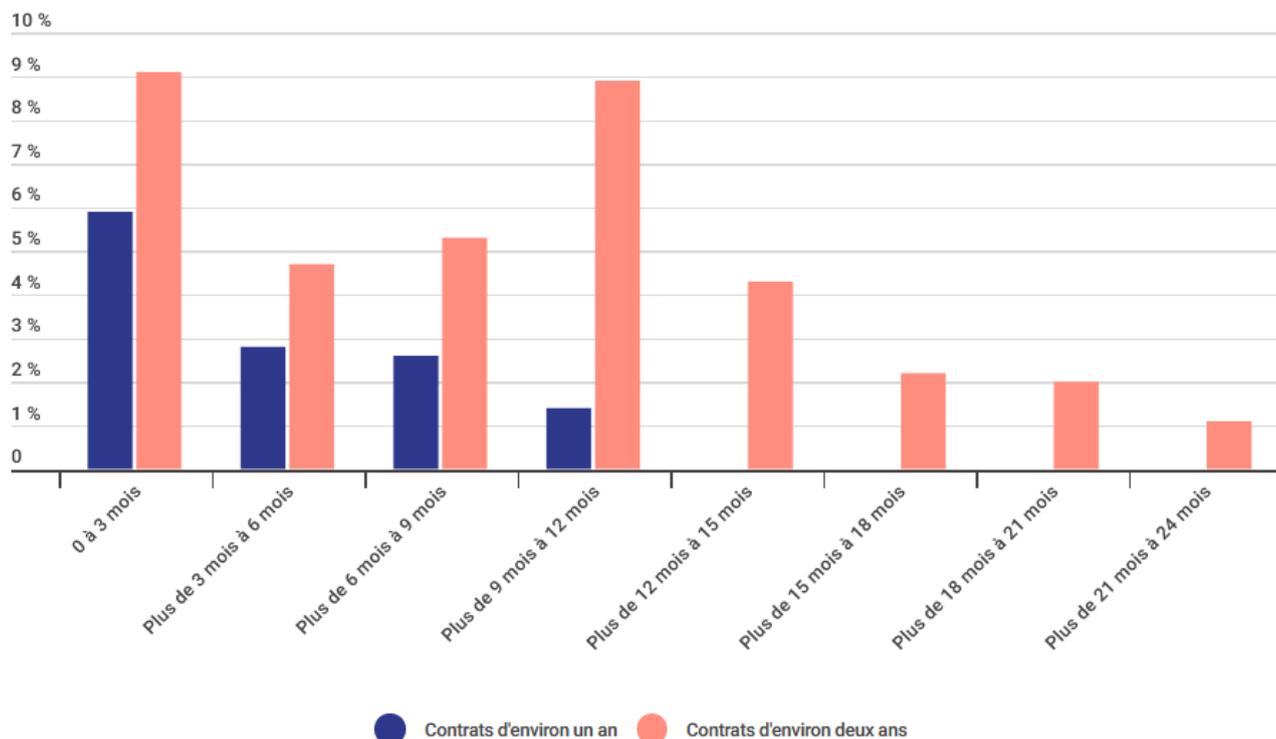
Lecture : 27 % de l'ensemble des contrats d'apprentissage commencés en 2020 ont été rompus.

Champ : contrats d'apprentissage privés et publics.

Source : Système d'information sur l'apprentissage de la Dares (SIA Dares).

« Pour les contrats ayant une durée prévue, à la signature, d'environ un an (i.e. entre 9 et moins de 14 mois), la moitié des ruptures interviennent dans les trois premiers mois : ainsi, 13 % de ces contrats commencés en 2020 sont rompus sur l'ensemble de leur durée prévue, et 6 % le sont au cours des trois premiers mois. Pour les contrats ayant une durée prévue d'environ deux ans (i.e. entre 14 et moins de 26 mois), le plus fort pic de ruptures intervient également au cours des trois premiers mois. Un second pic de ruptures survient au cours du dernier trimestre de la première année d'exécution ».

Taux de rupture des contrats commencés en 2020, par durée prévue et délai de la rupture (en %)



Lecture : 38 % des contrats commencés en 2020 d'une durée prévue d'environ deux ans sont rompus, 9 % au cours de leurs trois premiers mois d'exécution.

Champ : contrats d'apprentissage privés et publics commencés en 2020 d'une durée prévue d'environ un an (entre 9 et moins de 14 mois) ou deux ans (entre 14 et moins de 26 mois).

Source : Système d'information sur l'apprentissage de la Dares (SIA Dares).

Pour aller plus loin, à télécharger

[Les caractéristiques des entrées en apprentissage entre 1993 et 2023 \(XLSX, 82.1 Ko\)](#)

6.2.7 De nouvelles raisons d'entrer en apprentissage et des appréciations sur les parcours en apprentissage qui évoluent

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

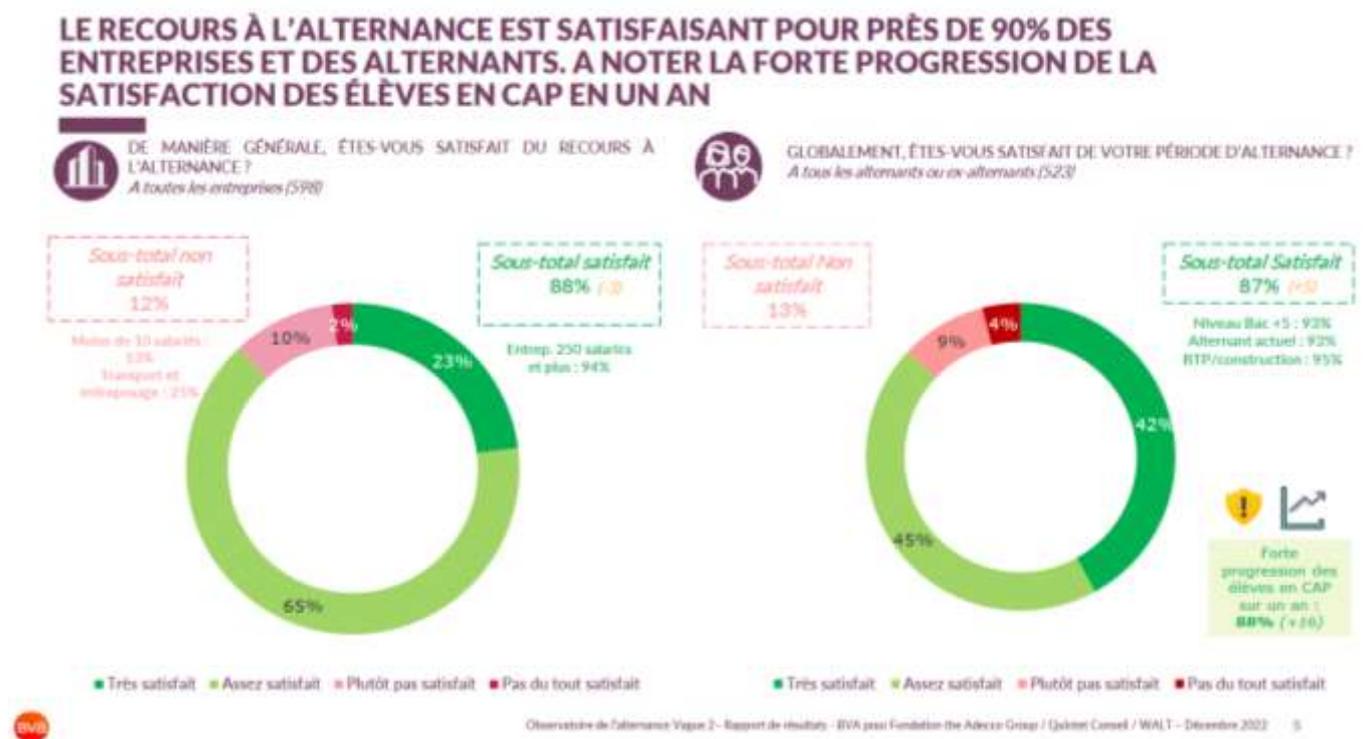
Pour 62% : Une confrontation à l'entreprise / au monde du travail (développement des compétences et mise en pratique de leurs connaissances).

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, ...).

S'agissant de la perception globale de l'apprentissage des apprentis eux-mêmes et des entreprises,



Une autre enquête ([HappyTrainees](#) initiée par ChooseMyCompany, sur la période septembre 2021 à août 2022 auprès d'un échantillon de 20 000 alternants et 617 entreprises) met en lumière les éléments suivants :

Près de sept alternants sur dix se déclarent satisfaits de leur rémunération, et ce montant augmente avec le niveau de qualification.

Au niveau Bac, ce taux est de 61 % et il progresse à 71 % pour les jeunes en Bac+5.

88,9 % des personnes en contrat d'apprentissage en 2022 ont le sentiment d'avoir appris et développé leurs compétences contre 86,8 % l'année précédente, 85 % en 2020 et 2019 et 84,9 % en 2018.

L'appréciation sur les conditions d'intégration est en légère progression à 85,5 % après deux années de baisse à près de 77 % en 2021 et 2020 (en raison sans doute du COVID et du télétravail).

6.2.8 Des causes de rupture de contrat d'apprentissage qui n'ont pas forcément changé

Selon l'étude de [l'Observatoire de l'alternance](#) fin 2022, 20 % des alternants déclarent avoir rompu leur contrat en cours d'apprentissage (24 % pour les contrats d'apprentissage, et pour les 11 % des contrats de professionnalisation), soit un peu au-dessus de la moyenne des actifs.

Plus le diplôme visé par l'alternant est élevé, et plus le taux de rupture est faible (à peine 9 % pour les bac+5 par exemple). Cette rupture intervient majoritairement pendant le contrat, au-delà de la période probatoire.

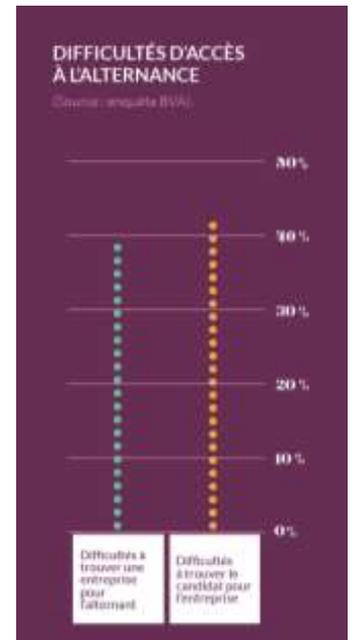
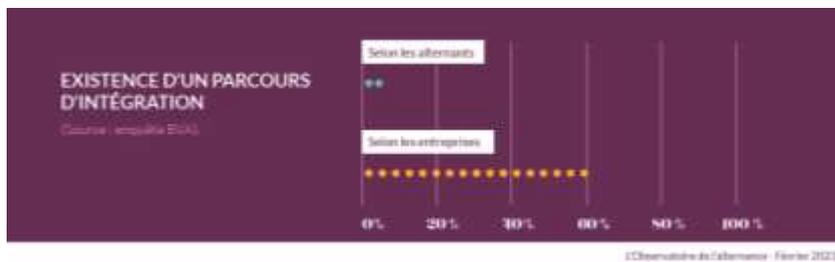
Dans l'échantillon, 23 % des entreprises et 11 % des alternants qui ont expérimenté une interruption de contrat en cours de formation (la proportion des entreprises est naturellement supérieure dans la mesure où elles ont pu accueillir plusieurs contrats).

Dans les motifs invoqués, retenons plus particulièrement :

- Côté entreprises, l'insatisfaction dans la réalisation des tâches de l'apprenti (58 %) ou dans son comportement et son savoir-être (54 %) ;
- Côté alternants, la volonté de quitter l'entreprise (28 %), une mauvaise intégration (22 %) ou l'opportunité de trouver un emploi dans une autre entreprise (16 %).

D'autres données issues de l'enquête peuvent permettre d'expliquer ce phénomène :

1. 76 % des entreprises recrutent uniquement sur CV, interrogeant de fait leurs pratiques de recrutement (seulement 13% d'entre-elles proposent des mises en situation) ;
2. 94 % des alternants disent n'avoir bénéficié d'aucun parcours d'intégration, alors même que 60% des entreprises affirment disposer d'actions pour favoriser l'intégration des alternants (formation, accompagnement par un tuteur).



En fait, il semble qu'il existe de profondes différences d'appréciation de la notion d'accueil et d'intégration entre entreprise et alternant. L'[Observatoire de l'alternance](#) écrit :

« Les jeunes en manque d'expérience attendent vraisemblablement une intensification, une complexification et une autonomisation très progressive de leurs missions (comme cela se pratique dans le cadre scolaire), là où l'employeur vise une acculturation rapide aux pratiques internes ».

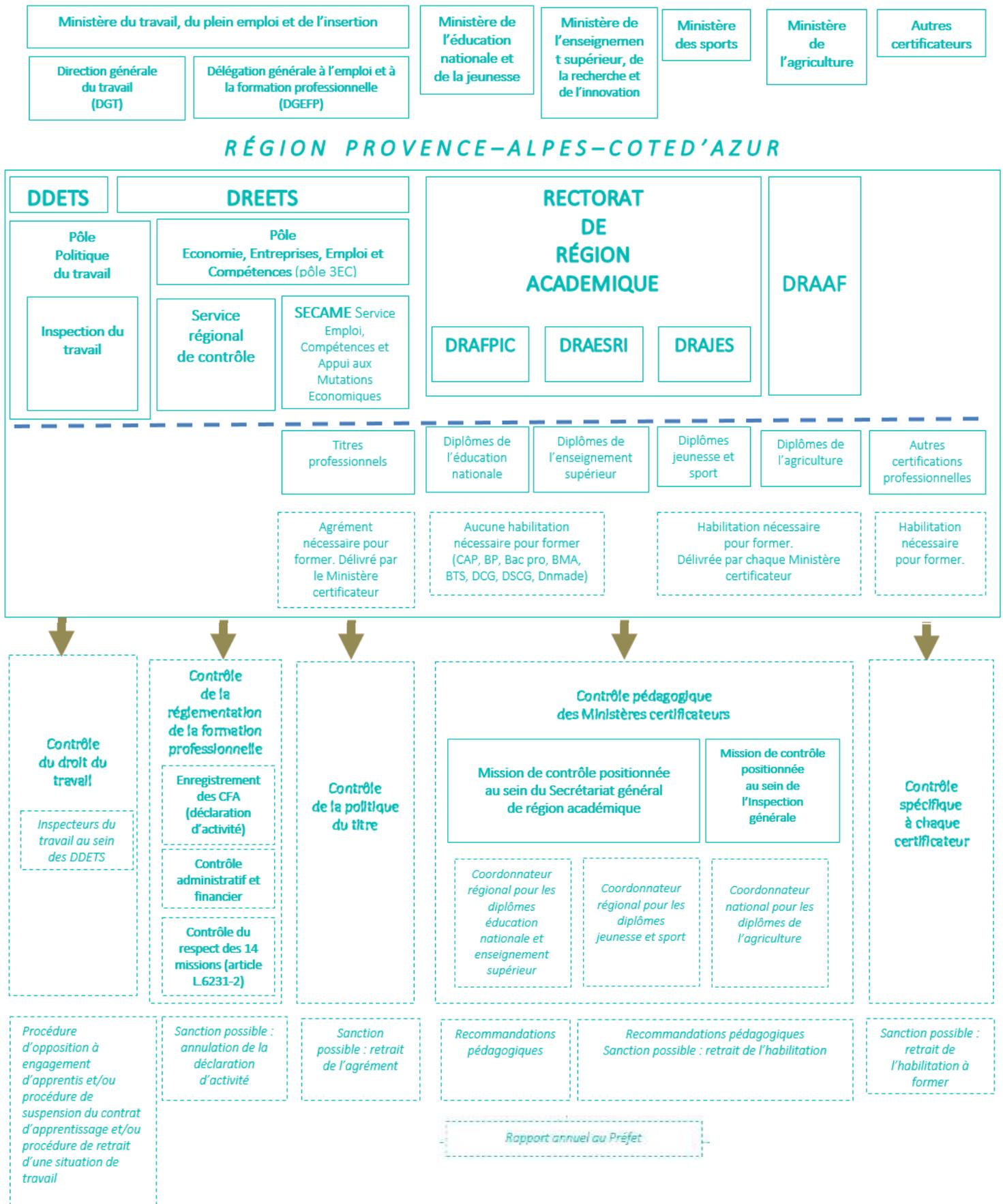
3. L'absence de tuteur pour plus d'1 alternant sur 5 (malgré l'obligation légale), et le manque de professionnalisation (72% des entreprises ne leur proposent aucune formation ad hoc).

6.3 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 ».

6.4 Annexe n°4 : Les services de contrôle



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

- Depuis le [site eduscol](https://www.eduscol.education.fr/) / Depuis le [site du Ministère](https://www.education.gouv.fr/) de l'éducation nationale
- Depuis la [page régionale internet](#) de la mission / La [fiche ressource](#) dédiée à la présentation de la mission.
- Depuis le [Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage](#) (format 40 pages).