

GRAND
ANGLE



07

JUILLET 2018

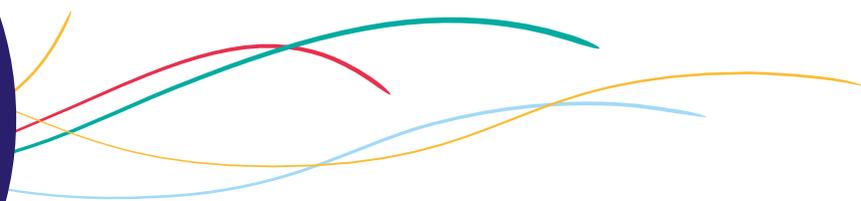
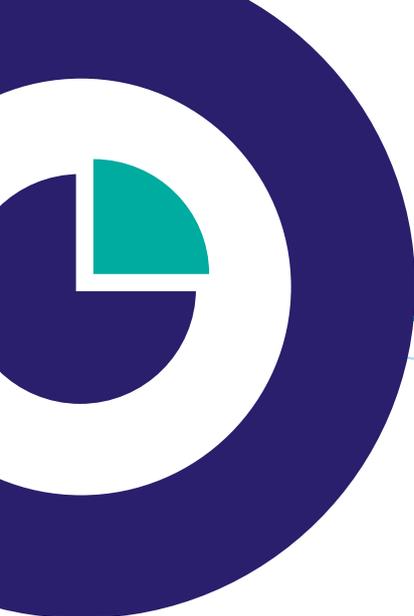
L'apprentissage : du potentiel en Provence - Alpes - Côte d'Azur

De l'état des lieux aux pistes d'action



L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

D E S S A V O I R S P O U R L ' A C T I O N



Directeur de publication

Philippe Cottet

Réalisation

Virginie D'Angelo (Directe / SESE)

Rémi Belle (Directe / SESE)

Sara Houmair (ORM)

Virginie Meyer (Directe / SESE)

Adeline Petrovitch (ORM)

Cécile Reveille-Dongradi (ORM)

Conception graphique, PAO

Gaël Martinez

ÉDITO

Dans un contexte de transformations profondes de la formation professionnelle et de l'apprentissage, il est plus que jamais indispensable pour tous les acteurs concernés de bien comprendre la réalité de ce dispositif dans notre région et d'identifier les potentiels leviers d'action pour son développement.

À la fois dispositif de formation et contrat de travail, il reste très soumis aux aléas de la conjoncture, parfois en concurrence avec la voie scolaire, plutôt complémentaire avec les contrats de professionnalisation. 8^e région de France par son nombre d'apprentis, la région se démarque par un nombre d'établissements employeurs d'apprentis relativement réduit, un apprentissage toujours concentré dans le secondaire, mais en développement dans le supérieur ces dernières années.

En mobilisant et en croisant toutes les données disponibles sur ce sujet et en regardant finement par territoire et par secteur d'activité, l'ORM et le service études statistiques évaluation (SESE) de la Direccte ont pu repérer des marges de progression. Cette analyse, mandatée à la fois par la Direccte et le Conseil régional, offre ainsi à tous les acteurs concernés des clefs pour envisager la suite.

Dans le cadre d'une revalorisation globale de la formation professionnelle initiale, il existe bien des pistes de développement de l'apprentissage en région Provence - Alpes - Côte d'Azur, c'est ce que montre cette étude.

Philippe Cottet
Président de l'ORM



SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
01. L'APPRENTISSAGE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR : QUELS CONSTATS ?	8
1. Quelle évolution de l'apprentissage entre 2012 et 2016 ?.....	9
1.1. Après deux années de forte baisse, l'apprentissage repart à la hausse en 2016.....	9
1.2. Recul des apprentis dans l'enseignement secondaire, montée en charge de l'enseignement supérieur.....	10
1.3. Les effectifs baissent dans la plupart des filières de formation.....	12
1.4. Des femmes peu présentes.....	14
2. Quelles sont les caractéristiques des établissements employeurs ?.....	16
2.1. Un recours à l'apprentissage moins important en Provence - Alpes - Côte d'Azur qu'en France.....	16
2.2. Après trois années de repli, le nombre d'établissements recruteurs repart légèrement à la hausse en 2016.....	16
2.3. Au sein des établissements publics, les services de l'État recrutent désormais davantage en apprentissage.....	17
2.4. La moitié des contrats sont signés dans des entreprises de moins de six salariés.....	18
2.5. L'apprentissage se replie dans tous les grands secteurs d'activité, surtout dans la construction.....	18
02. QUELLES REPRÉSENTATIONS DE L'APPRENTISSAGE DANS LES ZONES D'EMPLOI DE PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR ?	20
1. Le nombre d'apprentis recule dans la moitié des zones d'emploi de la région.....	20
2. Marseille - Aubagne, Toulon et Nice concentrent le plus grand nombre d'entrées en contrat d'apprentissage.....	22
3. Le nombre d'établissements qui recrutent des apprentis dans la construction décroît surtout dans les zones de Draguignan et Arles.....	23
03. L'APPRENTISSAGE : ENTRE CONCURRENCE ET COMPLÉMENTARITÉ	26
1. L'apprentissage, un dispositif de formation en concurrence avec la voie scolaire ?.....	27
1.1. La voie scolaire pourrait concurrencer l'apprentissage dans huit filières de formation.....	27
1.2. Dans trois zones d'emploi de Provence - Alpes - Côte d'Azur, la voie scolaire pourrait concurrencer l'apprentissage.....	29
2. Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation plutôt complémentaires.....	31
2.1. En 2016, le nombre d'établissements recruteurs progresse plus vite pour les contrats de professionnalisation que pour l'apprentissage.....	32
2.2. Des entreprises plus grandes pour les contrats de professionnalisation que pour l'apprentissage.....	33
2.3. Les services occupent une part beaucoup plus importante que dans l'apprentissage.....	33
2.4. Apprentis et alternants en contrats de professionnalisation : des profils différents.....	34
2.5. Parmi les établissements qui recrutent en apprentissage, un sur dix recrute aussi en contrat de professionnalisation.....	36
2.6. Marseille - Aubagne reste la première zone d'emploi de la région pour les deux dispositifs de l'alternance.....	36

04. QUELLES POSSIBILITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR ?	39
1. Les cinq principaux enjeux de développement de l'apprentissage	39
1.1. Réfléchir à une offre de formation de proximité	39
1.2. Développer l'apprentissage dans l'enseignement supérieur	40
1.3. Développer la culture de l'apprentissage à la fois auprès des entreprises et des jeunes	40
1.4. Sensibiliser principalement les jeunes de la zone	40
1.5. Maintenir le « bon » développement de l'apprentissage	40
2. Les pistes de développement pour chaque zone d'emploi	42
2.1. Aix-en-Provence : promouvoir l'apprentissage dans l'enseignement supérieur	42
2.2. Arles : maintenir l'engagement dans l'apprentissage de l'ensemble des acteurs	43
2.3. Avignon : un développement encore possible dans le supérieur	43
2.4. Briançon : mieux développer la culture de l'apprentissage auprès de l'ensemble des acteurs	44
2.5. Cannes - Antibes : réfléchir à une offre de formation dans l'enseignement supérieur	45
2.6. Cavillon - Apt : réfléchir l'offre de formation, en harmonie avec les zones limitrophes	46
2.7. Digne-les-Bains : mieux sensibiliser les jeunes et les établissements de « Fabrication d'autres produits industriels » et « Coiffure, soins de beauté »	46
2.8. Draguignan : maintenir le bon développement de l'apprentissage	47
2.9. Fréjus - Saint-Raphaël : sensibiliser les jeunes et certains secteurs d'activité	48
2.10. Gap : sensibiliser les jeunes et certains secteurs d'activité	49
2.11. Istres - Martigues : mieux articuler l'offre de formation aux besoins locaux	49
2.12. Manosque : réfléchir à une offre de formation adaptée aux besoins socioéconomiques locaux	50
2.13. Marseille - Aubagne : sensibiliser les jeunes, surtout les hommes	51
2.14. Menton - Vallée de la Roya : sensibiliser les jeunes et les entreprises	52
2.15. Nice : sensibiliser davantage les jeunes et les entreprises	52
2.16. Orange : de multiples possibilités de développement de l'apprentissage	53
2.17. Salon-de-Provence : mieux adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises locales	54
2.18. Toulon : mobiliser davantage les entreprises du « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles »	55
CONCLUSION	56
BIBLIOGRAPHIE	57



INTRODUCTION

L'apprentissage a pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir la pratique d'un métier en entreprise et un savoir technique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA). Les diplômés préparés par ce dispositif vont du CAP aux diplômés d'ingénieur. En 2016, en région Provence - Alpes - Côte d'Azur, 27 600 personnes sont inscrites dans un CFA.

Au cours de ces trois dernières décennies, l'image de l'apprentissage s'est progressivement transformée, passant d'un dispositif de relégation/remédiation scolaire à un dispositif préparant à des diplômés réputés et reconnus pour leurs performances d'insertion. Les politiques nationales (notamment les lois de 1987, 1992 et 1993) ont fait sortir l'apprentissage de ses territoires traditionnels en élargissant les spécialités de formation et en généralisant sa mise en œuvre dans tous les niveaux de formation. Il a connu une percée significative auprès des entreprises de services recrutant des apprentis préparant des diplômés de niveaux supérieurs, comme le BTS et les licences professionnelles. Cependant, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, ce sont les diplômés de niveaux V et IV qui dominent encore en matière d'effectifs et concentrent près de sept apprentis sur dix (six apprentis sur dix en France métropolitaine).

L'offre de formation, les dynamiques du marché de l'emploi, l'image du dispositif agissent plus ou moins favorablement au développement de l'apprentissage. Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics souhaitent le développer quantitativement dans l'objectif d'en faire une voie d'excellence. Cette étude, commanditée par l'État et la Région et co-réalisée par l'Observatoire régional des métiers et le service « études statistiques, évaluation » de la Direccte, dresse le panorama de l'apprentissage du côté des jeunes, des CFA et des entreprises investies dans le dispositif. Elle met également en évidence des territoires et des secteurs d'activité susceptibles d'être porteurs de développement pour l'apprentissage.

Pour la première fois en région, les deux principales bases de données existantes sur ce champ ont été mises en synergie : celle de la Région, qui comptabilise les apprentis inscrits dans les CFA régionaux, et celle de la Direccte, qui comptabilise les contrats d'apprentissage signés avec les établissements employeurs implantés en région.

Cette étude présente tout d'abord un bilan quantitatif. L'objectif est d'observer l'évolution des effectifs d'apprentis et des entreprises utilisatrices sur la période de 2012 à 2016. Ensuite, la question de la concurrence entre dispositifs a été posée, que ce soit entre les deux voies d'accès de la formation professionnelle initiale – voie scolaire et apprentissage – ou entre les deux types de contrats en alternance – contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Enfin, pour chaque zone d'emploi, des potentiels de développement ont été identifiés, basés sur l'analyse du tissu productif des territoires (taille et secteurs des entreprises), de leur appareil de formation et des caractéristiques sociodémographiques des populations résidentes.

QUELLES SOURCES DE DONNÉES POUR OBSERVER L'APPRENTISSAGE EN RÉGION ?

Pour observer les différentes facettes de l'apprentissage, les sources de données sont multiples, selon que l'on observe les apprentis inscrits dans un CFA de la région (mais qui peuvent travailler dans une entreprise qui se situe hors région) ou les contrats d'apprentissages signés dans les entreprises de la région (mais dont les apprentis signataires peuvent se former dans un CFA hors région).

Les sources portant sur les apprentis

Pour pouvoir faire des comparaisons aux niveaux national et interrégional, la base SIFA (système d'information de la formation des apprentis) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance – DEPP) a été mobilisée. Elle dénombre les apprentis inscrits dans un CFA au 31 décembre.

Pour avoir des données fines et exhaustives sur les apprentis de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur, la base apprentis du Conseil régional a été utilisée. Elle comptabilise au 31 décembre de chaque année le nombre d'apprentis inscrits dans un CFA de la région. Elle est plus précise sur les caractéristiques des apprentis et est disponible plus rapidement que les données de la base SIFA.

Entre la base SIFA et celle du Conseil régional, il y a toujours des écarts. Par exemple, pour les effectifs au 31.12.2016, le nombre d'apprentis dans la base SIFA est de 27 636, alors que celle du Conseil régional en comptabilise 27 887.

Dans cette étude, pour mesurer la dynamique de l'apprentissage nous avons retenu uniquement les apprentis inscrits en première année de formation.

La question de la complémentarité entre la voie scolaire et l'apprentissage a été étudiée grâce à la base des effectifs en formation de l'ORM. Ici ont été utilisées uniquement les données sur les élèves inscrits en première année de formation, dans un établissement public ou privé sous contrat dans la région, qui préparaient un diplôme de l'enseignement secondaire professionnel des ministères en charge de l'éducation, de l'agriculture et de l'alimentation, du sport, des solidarités et de la santé.

Les sources portant sur les contrats d'apprentissage

Pour avoir des données sur les contrats d'apprentissage signés au cours d'une année et des informations sur les employeurs, il faut s'appuyer sur la base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage de la Dares.

La question de la complémentarité entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation a été traitée grâce à la base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation de la Dares. La plupart des informations disponibles sont similaires à celles du contrat d'apprentissage.

L'année 2012 a été prise comme point de départ pour tous les calculs d'évolutions, notamment pour être sur une période stable en termes de réforme des diplômes.



01

L'APPRENTISSAGE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR : QUELS CONSTATS ?

L'ESSENTIEL

- En 2016, Provence - Alpes - Côte d'Azur compte 27 600 apprentis, soit 7 % des effectifs nationaux.
 - *Trois apprentis sur quatre préparent un diplôme de l'enseignement secondaire.*
 - *La part des jeunes femmes reste faible dans l'apprentissage.*
- Après une forte régression, l'apprentissage connaît une légère reprise en région comme en France métropolitaine :
 - *Recul de 6 % en France métropolitaine et de 10 % en Provence - Alpes - Côte d'Azur entre 2012 et 2016.*
 - *Légère reprise de 2 % en France métropolitaine comme en région entre 2015 et 2016.*
- 14 100 apprentis sont inscrits en 1^{re} année de formation en Provence - Alpes - Côte d'Azur :
 - *Une baisse globale de 9 % des effectifs entre 2012 et 2016.*
 - *Recul dans le secondaire (- 14 %), croissance dans le supérieur (+ 7 %).*
- Les effectifs baissent pour 12 filières de formation sur 19 :
 - *Une baisse très marquée dans le « Bâtiment et travaux publics » (- 38 %).*
 - *Une progression pour la « Communication, information et culture » (+ 48 %).*
- 20 300 contrats d'apprentissage signés au cours de l'année 2016 :
 - *En Provence - Alpes - Côte d'Azur, les entreprises sont moins souvent impliquées dans l'apprentissage qu'en France.*
- 13 100 établissements recrutent au moins un apprenti en 2016 :
 - *Recul de 4 % en France et de 11 % en région entre 2012 et 2016.*
 - *Légère reprise de 1 % en France et 2 % en région entre 2015 et 2016.*
- Les contrats d'apprentissage sont majoritairement signés par des entreprises de moins de dix salariés.
- Un fort recul de l'apprentissage dans le secteur de la construction en Provence - Alpes - Côte d'Azur entre 2012 et 2016.

1. QUELLE ÉVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE ENTRE 2012 ET 2016 ?

1.1. APRÈS DEUX ANNÉES DE FORTE BAISSÉ, L'APPRENTISSAGE REPART À LA HAUSSE EN 2016

Au 31 décembre 2016, la France métropolitaine compte 403 800 apprentis (tableau 1). Quatre régions concentrent à elles seules 50 % des apprentis : Île-de-France (20 %), Auvergne - Rhône-Alpes (12 %), Nouvelle Aquitaine (9 %) et Grand Est (9 %).

Avec 27 600 formés, soit 7 % des effectifs nationaux en apprentissage, la région Provence - Alpes - Côte d'Azur se classe au 8^e rang des régions de France métropolitaine (sur 13).

Entre 2012 et 2016, le nombre d'apprentis recule de 6 % au niveau national. Toutes les régions sont concernées par cette baisse, en particulier Bourgogne - Franche-Comté (- 12 %), Provence - Alpes - Côte d'Azur (- 10 %) et Centre - Val de Loire (- 10 %).

Le poids de l'apprentissage parmi les jeunes de 15 à 24 ans recule également entre 2012 et 2016 dans toutes les régions de la métropole. Au niveau national, cette part baisse de 0,4 point et atteint 5,4 % en 2016. En Provence - Alpes - Côte d'Azur, la part des apprentis s'élève à 5,0 %, après un repli de 0,5 point.

TABLEAU 1 RÉPARTITION ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS D'APPRENTIS PAR RÉGION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE

	Effectif en 2016	Répartition en 2016 (en %)	Évolution des effectifs 2012-2016 (en %)	Part des apprentis parmi les 15-24 ans (en %)	Évolution de la part 2012-2016 (en points)
Île-de-France	80 221	20	- 4	5,3	- 0,2
Auvergne - Rhône-Alpes	48 589	12	- 7	5,2	- 0,4
Grand Est	37 434	9	- 8	5,8	- 0,3
Nouvelle Aquitaine	36 150	9	- 3	5,7	- 0,3
Occitanie	33 474	8	- 2	5,0	- 0,3
Hauts-de-France	33 237	8	- 5	4,4	- 0,2
Pays de la Loire	28 075	7	- 5	6,4	- 0,4
Provence - Alpes - Côte d'Azur	27 636	7	- 10	5,0	- 0,5
Normandie	22 578	6	- 8	5,8	- 0,4
Bourgogne - Franche-Comté	18 494	5	- 12	6,1	- 0,7
Centre - Val de Loire	18 176	5	- 10	6,6	- 0,6
Bretagne	17 746	4	- 3	4,7	- 0,3
Corse	1 996	0	- 4	6,0	- 0,2
France métropolitaine	403 806	100	- 6	5,4	- 0,4

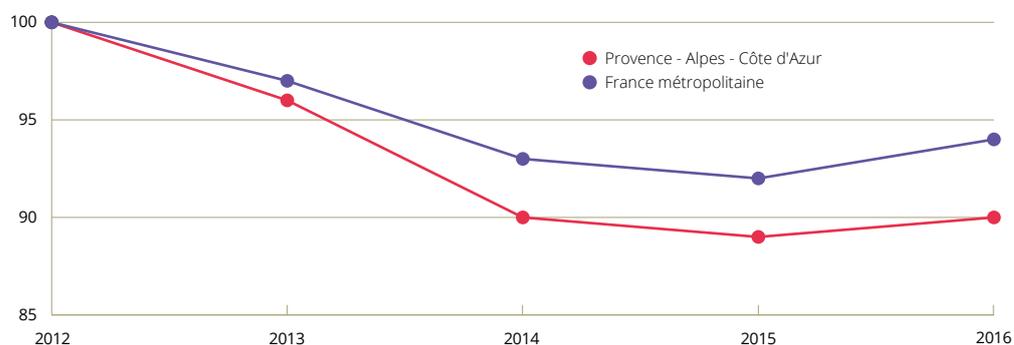
Sources : MEN DEPP (SIFA, apprentis inscrits dans un CFA en France métropolitaine aux 31 décembre 2012 et 2016) - Insee (estimations de population 2012 et 2016, données provisoires) - Traitement ORM.

Note de lecture : Fin 2016, dans la région Île-de-France, 80 221 jeunes sont apprentis, soit 20 % des apprentis de France métropolitaine. Cet effectif est en diminution de 4 % pour rapport à 2012. Dans cette région, les apprentis représentent 5,3 % des jeunes de 15 à 24 ans, soit une baisse de 0,2 point depuis 2012.

Au niveau national, les effectifs diminuent entre 2012 et 2014 (- 7 %, graphique 1). Après une stagnation en 2015, le nombre d'apprentis augmente en 2016 (+ 2 %).

Au niveau régional, la chute des effectifs est plus marquée entre 2012 et 2014 (- 10 %) et se poursuit en 2015 (- 3 %). En 2016, le nombre d'apprentis repart légèrement à la hausse (+ 2 %). Tout comme en France métropolitaine, cette légère reprise est uniquement imputable aux apprentis qui préparent un diplôme du supérieur.

GRAPHIQUE 1 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR ET EN FRANCE MÉTROPOLITAINE (BASE 100 EN 2012)



Source : MEN DEPP – SIFA, apprentis inscrits dans un CFA aux 31 décembre 2012 et 2016 – Traitement ORM.

1.2. RECU DES APPRENTIS DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE, MONTÉE EN CHARGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Au 31 décembre 2016, 14 100 apprentis sont inscrits en première année de formation dans l'un des 219 sites de formation pour apprentis de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur (tableau 2). Près des trois quarts d'entre eux sont concentrés dans l'enseignement secondaire (73 %). Cette part a baissé de 4 points depuis 2012 au profit de l'enseignement supérieur.

Les diplômes formant le plus d'apprentis sont le CAP (49 % des inscrits de 1^{re} année), le brevet professionnel (12 %), le BTS (11 %), la licence professionnelle (5 %) et le bac professionnel (4 %).

Plus le niveau de diplôme préparé est élevé, plus l'âge des apprentis l'est aussi : l'âge moyen des apprentis de niveau V est de 17 ans, contre 22 ans pour ceux de niveau I.

Entre 2012 et 2016, le nombre d'apprentis inscrits en première année de formation diminue fortement dans le secondaire (-14 %). La baisse atteint -15 % pour le niveau V et -12 % pour le niveau IV. Ce recul concerne surtout ceux qui préparent un CAP (-16 %), un bac professionnel (-34 %) et un brevet professionnel (-22 %). De fait, la part de ces diplômes a baissé dans l'apprentissage (-4 points pour le CAP, -2 points pour les deux autres diplômes). Au cours de cette période, le dispositif d'apprentissage se diffuse vers les niveaux supérieurs (+7 % depuis 2012). Les effectifs augmentent surtout pour les licences professionnelles (+32 %).

Observer uniquement les apprentis inscrits en première année de formation permet d'étudier plus précisément la dynamique de ce dispositif.

TABLEAU 2 EFFECTIFS DES APPRENTIS INSCRITS EN 1^{RE} ANNÉE ET ÉVOLUTION
PAR NIVEAUX DE FORMATION ET PRINCIPAUX TYPES DE DIPLÔME,
EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

	Effectifs en 2016	Évolution des effectifs 2012-2016 (en %)	Répartition en 2016 (en %)	Évolution 2012-2016 (en points)
Niveau V	7 365	- 15	52	- 3
Dont CAP	6 844	- 16	49	- 4
Dont mention complémentaire de niveau V	291	+ 7	2	0
Niveau IV	2 972	- 12	21	- 1
Dont brevet professionnel	1 624	- 22	12	- 2
Dont bac professionnel	603	- 34	4	- 2
Dont mention complémentaire niveau IV	81	+ 19	1	0
Total enseignement secondaire	10 337	- 14	73	- 4
Niveau III	2 096	+ 4	15	+ 2
Dont BTS / BTSA	1 616	+ 7	11	+ 2
Dont DUT	279	+ 1	2	0
Niveau II	800	+ 7	6	+ 1
Dont licence professionnelle	652	+ 32	5	+ 1
Niveau I	845	+ 13	6	+ 1
Dont master	441	- 1	3	0
Dont diplôme d'ingénieur	266	+ 12	2	0
Total enseignement supérieur	3 741	+ 7	27	+ 4
Total tous niveaux	14 078	- 9	100	0

Source : Conseil régional - Apprentis inscrits en 1^{re} année dans un CFA aux 31.12.2012 et 2016 - Traitement ORM.

Note de lecture : Fin 2016, 7 365 apprentis préparent une certification professionnelle de niveau V. Ce nombre est en baisse de 15 % par rapport à fin 2012. Fin 2016, 52 % des apprentis préparent un diplôme de niveau V. Ce pourcentage est en baisse de 3 points par rapport à 2012.

LES EFFETS DES ÉVOLUTIONS DU SYSTÈME ÉDUCATIF SUR L'APPRENTISSAGE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR ET EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

Au niveau national, toutes années de formation confondues, 253 900 apprentis préparent un diplôme de **l'enseignement secondaire**, soit 63 % de l'ensemble des apprentis. Ce nombre a diminué de 14 % entre 2012 et 2016.

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, 20 100 apprentis préparent ce type de diplôme en 2016, soit un repli de 16 % en quatre ans. Toutefois, leur part dans l'ensemble des apprentis y est beaucoup plus élevée qu'en France métropolitaine (73 %).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce recul. La raréfaction du redoublement, ainsi que la réforme de la voie professionnelle (disparition du BEP et mise en place du bac professionnel en trois ans) ont entraîné une baisse des orientations vers la voie professionnelle, et notamment vers l'apprentissage, au profit de la voie générale et technologique.

En France métropolitaine, en 2016, 149 900 apprentis préparent un diplôme de **l'enseignement supérieur** (soit 37 % de l'ensemble des apprentis). Ces effectifs sont en augmentation de 13 % par rapport à 2012.

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, la hausse est plus modérée : + 9 % en quatre ans, pour atteindre 7 500 apprentis du supérieur en 2016 (soit 27 % de l'ensemble des apprentis).

La voie de l'apprentissage est ouverte à l'enseignement supérieur depuis la réforme Séguin en 1987. Mais c'est seulement à partir des années 1990 qu'elle commence à se développer. À partir des années 2000, la croissance s'accélère avec l'ouverture de plusieurs formations en licences et en masters suite à la réforme LMD (licence-master-doctorat).

Aussi, pour atteindre les objectifs des 500 000 apprentis au niveau national, il a souvent été choisi de développer l'apprentissage à ces niveaux de formation car il demande moins d'investissement. Ces formations, plus souvent orientées vers les services, nécessitent en effet moins d'infrastructures.

RÉPARTITION ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS D'APPRENTIS EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR ET EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

	Effectifs en 2016	Évolution des effectifs 2012-2016 (en %)	Répartition en 2016 (en %)	Évolution 2012-2016 (en points)
Secondaire	20 149	- 16	73	- 5
Supérieur	7 487	+ 9	27	+ 5
Total Provence - Alpes - Côte d'Azur	27 636	- 10	100	
Secondaire	253 902	- 14	63	- 6
Supérieur	149 904	+ 13	37	+ 6
Total France métropolitaine	403 806	- 6	100	

Source : MEN DEPP - SIFA, apprentis inscrits dans un CFA en France métropolitaine aux 31.12. 2012 et 2016, toutes années de formation confondues - Traitement ORM.

1.3. LES EFFECTIFS BAISSENT DANS LA PLUPART DES FILIÈRES DE FORMATION

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, quatre filières de formation concentrent près de la moitié des apprentis : « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » (17 %), « Bâtiment, travaux publics » (11 %), « Commerce, vente » (9 %) et « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts » (9 %) (tableau 3).

Entre 2012 et 2016, les effectifs baissent dans 12 des 19 filières de formation. Le repli est le plus marqué dans le « Bâtiment et travaux publics » (- 38 %). Ce recul peut être mis en lien avec la forte baisse de l'emploi dans le secteur de la construction (- 7 % entre fin 2012 et fin 2016) (graphique 2). De la même façon, la diminution du nombre d'apprentis dans les filières « Fonctions transversales de la production » et « Formations industrielles », qui regroupent 8 % des apprentis chacune, peut s'expliquer en partie par celle des emplois industriels (- 1 % sur la période). À l'inverse, les effectifs ont augmenté dans l'« Agroalimentaire, alimentation, cuisine », filière emblématique dans l'enseignement secondaire professionnel (+ 6 %).

L'apprentissage a davantage investi les filières de formation des services. Par exemple, le nombre d'apprentis préparant un diplôme dans la filière « Services aux personnes et aux collectivités et activités de loisirs » s'est accru de 20 %. Cette filière concentre désormais 2 % des apprentis (+ 1 point par rapport à 2012). Cette évolution s'articule avec la dynamique de l'emploi salarié dans les services marchands (+ 4 %).

La filière « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts » est la seule dont le nombre d'apprentis est stable entre 2012 et 2016. Elle ne suit pas l'évolution de l'emploi salarié agricole, qui progresse de 4 % dans le même temps.

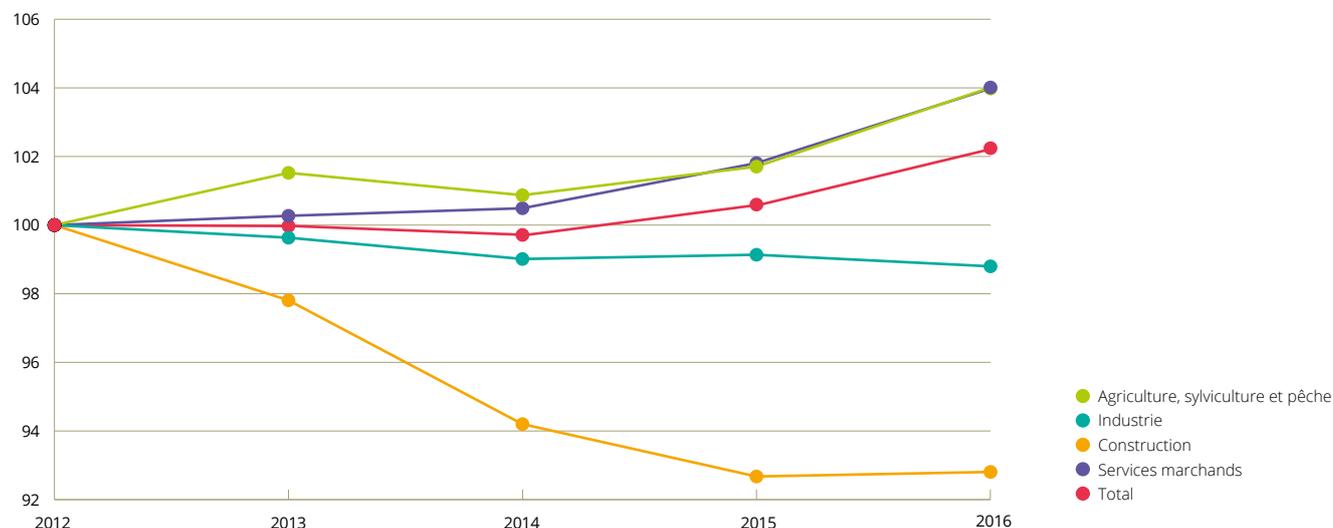
TABEAU 3 RÉPARTITION DES APPRENTIS INSCRITS EN 1^{RE} ANNÉE PAR FILIÈRE DE FORMATION ET PART DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

	Ensemble des apprentis				Part de l'enseignement secondaire dans l'apprentissage	
	Effectifs en 2016	Évolution des effectifs 2012-2016 (en %)	Répartition en 2016 (en %)	Évolution 2012-2016 (en points)	Part en 2016 (en %)	Évolution de la part 2012-2016 (en points)
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	2 387	+ 6	17	+ 2	98	- 1
Bâtiment, travaux publics	1 534	- 38	11	- 5	96	- 1
Commerce, vente	1 297	- 1	9	+ 1	60	- 7
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	1 272	0	9	+ 1	83	- 3
Coiffure, esthétique	1 179	- 14	8	0	94	+ 1
Fonctions transversales de la production	1 147	- 20	8	- 1	73	- 6
Fonctions transverses des entreprises et des administrations	1 139	+ 21	8	+ 2	6	+ 3
Formations industrielles	1 063	- 17	8	- 1	49	- 3
Accueil, hôtellerie, tourisme	724	- 14	5	0	78	- 3
Moteurs et mécanique auto	603	- 3	4	0	91	0
Santé	475	- 10	3	0	84	- 7
Travail social	326	+ 11	2	0	83	+ 10
Services aux personnes et aux collectivités et activités de loisirs	318	+ 20	2	+ 1	72	+ 12
Finances, banque, assurances et immobilier	232	+ 5	2	0	0	0
Transports, logistique	137	- 31	1	0	74	+ 8
Communication, information et culture	135	+ 48	1	0	21	- 20
Chimie, plasturgie	72	- 25	1	0	3	- 6
Mode, matériaux souples et céramique	19	- 10	0	0	100	0
Sciences humaines appliquées	19	- 10	0	0	0	0
Total toutes filières	14 078	- 9	100	0	73	- 4

Source : Conseil régional – Apprentis inscrits en 1^{re} année dans un CFA aux 31.12.2012 et 2016) – Traitement ORM.

Note de lecture : Fin 2016, 2.387 apprentis sont inscrits en 1^{re} année de formation dans la filière « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » ; cet effectif a augmenté de 6 % par rapport à 2012. Cette filière concentre 17 % des apprentis de Provence - Alpes - Côte d'Azur ; cette proportion a augmenté de 2 points depuis 2012. Dans cette filière, l'enseignement secondaire rassemble 98 % des apprentis ; cette part est en baisse de 1 point par rapport à 2012.

GRAPHIQUE 2 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ MARCHAND, EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR (BASE 100 AU 31.12.2012)



Note : données provisoires.

Source : Insee (Estel 2012-2016) – Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur / SESE.

1.4. DES FEMMES PEU PRÉSENTES

Les femmes restent minoritaires parmi les apprentis : elles ne représentent qu'un tiers des inscrits en première année. Leur présence varie selon le niveau de formation. Peu nombreuses dans les formations de niveaux V (26 %), elles le sont davantage dans les niveaux supérieurs (41 %) (tableau 4). Plus performantes scolairement, elles se tournent plus souvent vers la voie générale après le collège.

Depuis 2012, leur part a légèrement augmenté (+ 1 point) dans les niveaux V et IV. Cette évolution ne traduit pas pour autant une augmentation du nombre de femmes à ces niveaux, mais reflète plutôt une baisse du nombre des hommes. Ils ont été plus impactés que les femmes par la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire professionnel : les filières de formation vers lesquelles ils s'orientent sont plus concernées par la mauvaise conjoncture économique (construction, industries...).

À l'inverse, concernant les niveaux supérieurs, la part des femmes a diminué car le nombre d'hommes a augmenté plus fortement.

TABLEAU 4 RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE FEMMES APPRENTIES INSCRITES EN 1^{RE} ANNÉE ET ÉVOLUTION PAR NIVEAU DE FORMATION EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

	Effectifs femmes 2016	Part des femmes (en %)	Évolution de la part 2012-2016 (en points)
Niveau V	1 930	26	+ 1
Niveau IV	1 279	43	+ 1
Total enseignement secondaire	3 209	31	+ 1
Niveau III	886	42	0
Niveau II	339	42	- 2
Niveau I	320	38	- 1
Total enseignement supérieur	1 545	41	- 1
Total tous niveaux	4 754	34	+ 1

Source : Conseil régional – Apprentis inscrits en 1^{re} année dans un CFA aux 31.12.2012 et 2016 – Traitement ORM.

Note de lecture : En 2016, 1 930 femmes apprenties préparent un diplôme de niveau V. Elles représentent 26 % des apprentis de ce niveau (+ 1 point par rapport à 2012).

La part des femmes varie selon les spécialités de formation (tableau 5). Quatre filières de formation sont constituées de plus de 75 % de femmes. Elles se situent dans le domaine des services : « Coiffure, esthétique », « Travail social », « Sciences humaines appliquées » et « Santé » (tableau 5). À l'inverse, les femmes représentent moins de 5 % des apprentis parmi les filières « Bâtiment, travaux publics », « Moteurs et mécanique auto » et « Fonctions transversales de la production ».

Entre 2012 et 2016, la part des femmes a augmenté le plus fortement dans les filières de formation « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts » (+ 4 points) et « Chimie, plasturgie » (+ 12 points, petits effectifs). Elle a en revanche diminué principalement dans les filières « Travail social » (- 9 points), « Communication, information et culture » (- 8 points, petits effectifs), « Santé », « Fonctions transversales des entreprises et des administrations », « Transports, logistique » (- 6 points pour ces trois filières).

Dans l'enseignement secondaire, la part des femmes diminue de plus de 10 points dans les filières « Communication, information et culture », « Travail social » et « Services aux personnes, aux collectivités et activités de loisirs ». À l'inverse, elle augmente de 3 points dans l'« Agriculture, pêche, forêt et espaces verts ».

Dans l'enseignement supérieur, quatre filières de formation, « Accueil, hôtellerie, tourisme », « Commerce, vente », « Finances, banque, assurances et immobilier », « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » concentrent 70 % des apprenties. Au sein de ces filières, entre 2012 et 2016, la part des femmes est restée stable ou a diminué.

TABLEAU 5 RÉPARTITION ET ÉVOLUTION DES FEMMES APPRENTIES INSCRITES EN 1^{RE} ANNÉE DE FORMATION PAR FILIÈRE ET NIVEAU DE FORMATION

	Les femmes tous niveaux				Les femmes dans l'enseignement secondaire			Les femmes dans l'enseignement supérieur		
	Effectifs en 2016	Évolution 2012-2016 (en %)	Part en 2016 (en %)	Évolution 2012-2016 (en points)	Effectifs en 2016	Part en 2016 (en %)	Évolution 2012-2016 (en points)	Effectifs en 2016	Part en 2016 (en %)	Évolution 2012-2016 (en points)
Coiffure, esthétique	1 042	- 15	88	- 1	975	88	- 1	67	88	+ 3
Commerce, vente	801	- 9	62	- 5	531	68	- 6	270	52	- 1
Fonctions transverses des entreprises et des administrations	612	+ 9	54	- 6	51	2	0	561	52	- 7
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	501	+ 10	21	+ 1	472	20	0	29	52	+ 19
Accueil, hôtellerie, tourisme	387	- 18	53	- 3	279	50	- 4	108	67	0
Santé	365	- 17	77	- 6	323	81	- 4	42	56	- 12
Travail social	262	0	80	- 9	214	80	- 12	48	84	+ 1
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	239	+ 24	19	+ 4	194	18	+ 3	45	21	+ 5
Finances, banque, assurances et immobilier	140	+ 4	60	0	-	-	-	140	60	0
Services aux personnes et aux collectivités et activités de loisirs	112	+ 15	35	- 1	81	35	- 10	31	35	+ 11
Formations industrielles	60	- 38	6	- 2	11	63	+ 1	49	9	- 4
Communication, information et culture	56	+ 24	41	- 8	7	24	- 15	49	46	- 10
Chimie, plasturgie	52	- 10	72	+ 12	-	-	-	52	74	+ 8
Bâtiment, travaux publics	40	- 20	3	+ 1	32	2	0	8	14	+ 10
Fonctions transversales de la production	25	+ 9	2	+ 1	5	80	+ 1	20	7	+ 1
Transports, logistique	19	- 51	14	- 6	8	8	- 5	11	31	- 2
Sciences humaines appliquées	15	- 6	79	+ 3	-	-	-	15	79	+ 3
Moteurs et mécanique auto	14	+ 8	2	0	14	3	0	-	-	-
Mode, matériaux souples et céramique	12	- 8	63	+ 1	12	63	- 8	-	-	-
Total toutes filières	4 754	- 6	34	+ 1	3 209	31	+ 1	1 545	41	- 1

Source : Conseil régional – Apprentis inscrits en 1^{re} année dans un CFA aux 31.12.2012 et 2016 – Traitement ORM.

Note de lecture : Fin 2016, 1 042 femmes sont inscrites en 1^{re} année de formation dans la filière « Coiffure, esthétique » ; cet effectif est en baisse de 15 % depuis 2012. Les femmes représentent 88 % des apprentis de cette filière ; leur part a diminué d'un point depuis 2012.

Dans l'enseignement secondaire, 975 femmes sont apprenties dans la filière « Coiffure, esthétique ». Elles représentent 88 % des apprentis de cette filière ; leur part a diminué de 1 point depuis 2012.

Dans l'enseignement supérieur, 67 femmes sont apprenties dans la filière « Coiffure, esthétique ». Elles représentent 88 % des apprentis de cette filière ; leur part a augmenté de 3 points depuis 2012.

2. QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS ?

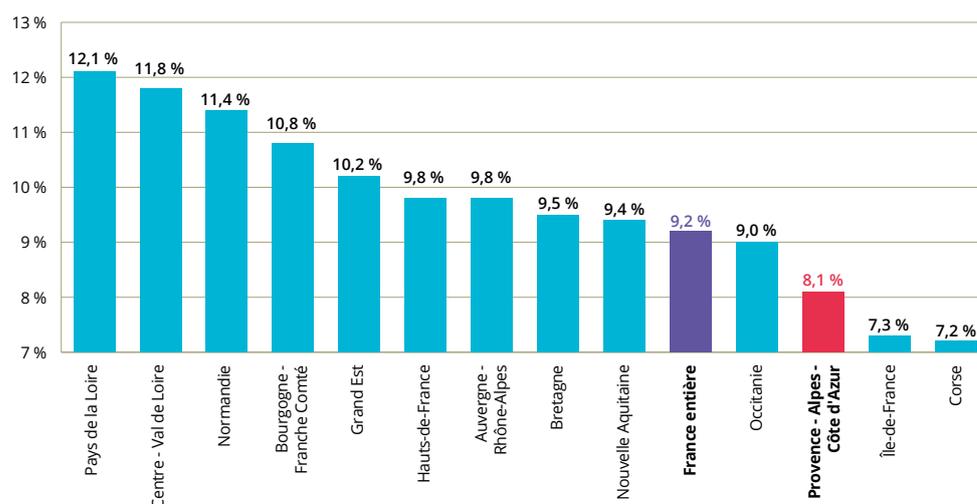
2.1. UN RECOURS À L'APPRENTISSAGE MOINS IMPORTANT EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR QU'EN FRANCE

Au cours de l'année 2016, 20 300 nouveaux contrats d'apprentissage sont enregistrés en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Ils sont concentrés dans 13 100 établissements et 12 100 entreprises (dont 1 % dans le secteur public).

Au niveau France, le nombre d'enregistrements de contrats atteint 288 600. Ils sont répartis dans 174 800 établissements et 154 400 entreprises (dont 2 % dans le secteur public).

La part des établissements ayant recruté en apprentissage parmi les établissements employeurs présents sur le territoire est plus faible en Provence - Alpes - Côte d'Azur qu'au niveau national (graphique 3). Le taux de recours de la région figure parmi les plus bas de France, après la Corse et l'Île-de-France, et atteint 8 %.

GRAPHIQUE 3 PART DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS AYANT RECRUTÉ AU MOINS UN APPRENTI EN 2015 PAR RÉGION DE FRANCE (EN %)



Sources : Dares (base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage en 2015) - Insee, CLAP (nombre d'établissement employeur au 31.12.2015) - Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur / SESE.

Note de lecture : En Provence - Alpes - Côte d'Azur, sur 100 établissements employeurs fin 2015, 8 ont recruté au moins un apprenti au cours de l'année.

2.2. APRÈS TROIS ANNÉES DE REPLI, LE NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS REPART LÉGÈREMENT À LA HAUSSE EN 2016

Sur l'ensemble de la période 2012-2016, le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés dans la région a reculé de 12 % (graphique 4). Dans le même temps, celui des établissements recruteurs s'est replié de 11 %. En France, la baisse est plus lente : respectivement - 9 % et - 4 %.

Toutefois, après trois années de recul, le nombre de contrats se redresse très légèrement de 2015 à 2016 (+ 0,5 %). Le nombre d'établissements qui recrutent des apprentis progresse plus vite (+ 2 %). Au niveau national, la hausse annuelle a débuté en 2015, après deux années de baisse. Entre 2015 et 2016, elle s'élève respectivement à + 2 % et + 1 %.

GRAPHIQUE 4 ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET D'ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'APPRENTIS EN FRANCE ENTIÈRE ET EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR (BASE 100 EN 2012)



Source : Dares – Base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage de 2012 à 2016 – Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur / SESE.

Note de lecture : Entre 2012 et 2016, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, le nombre d'établissements ayant recruté au moins un apprenti a diminué de 11 %.

2.3. AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS, LES SERVICES DE L'ÉTAT RECRUTENT DÉSORMAIS D'AVANTAGE EN APPRENTISSAGE

Parmi ces 13 100 établissements qui ont recruté au moins un apprenti en Provence - Alpes - Côte d'Azur en 2016, 150 sont des établissements publics, soit 1 % de l'ensemble des établissements employeurs. Dans ce secteur, la structure des établissements a été modifiée par rapport à 2012. Les collectivités territoriales sont deux fois moins présentes en 2016 qu'en 2012. À l'inverse, les établissements qui relèvent des services de l'État (administrations centrales et leurs services déconcentrés) sont de plus en plus enclins à embaucher des apprentis : leur part au sein de la sphère publique passe de 3 % à 39 % en quatre ans et leur nombre atteint 59 établissements en 2016, contre trois en 2012 (tableau 6).

Au sein des établissements publics, les recrutements dans les établissements hospitaliers régressent tandis que ceux dans les établissements administratifs se maintiennent. Le constat est similaire en France. Ces tendances sont en lien avec les décisions prises lors de la Conférence sociale de juillet 2014 : au niveau national, 4 000 apprentis devaient être recrutés dans les services de l'État à partir de septembre 2015, puis 6 000 à partir de septembre 2016.

TABLEAU 6 PART DES ÉTABLISSEMENTS DE LA SPHÈRE PUBLIQUE AYANT RECRUTÉ EN APPRENTISSAGE SELON LE TYPE D'EMPLOYEUR, EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

	Part en 2012	Part en 2013	Part en 2014	Part en 2015	Part en 2016	Évolution 2012-2016
Collectivités territoriales	56 %	53 %	49 %	39 %	29 %	- 28 points
Services de l'État	3 %	3 %	3 %	25 %	39 %	+ 36 points
Établissements publics	41 %	44 %	49 %	36 %	32 %	- 9 points
Total des établissements de la sphère publique	100 %					
Nombre des établissements de la sphère publique	103	125	109	152	150	

Source : Dares – Base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage de 2012 à 2016, établissements du secteur privé – Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur / SESE.

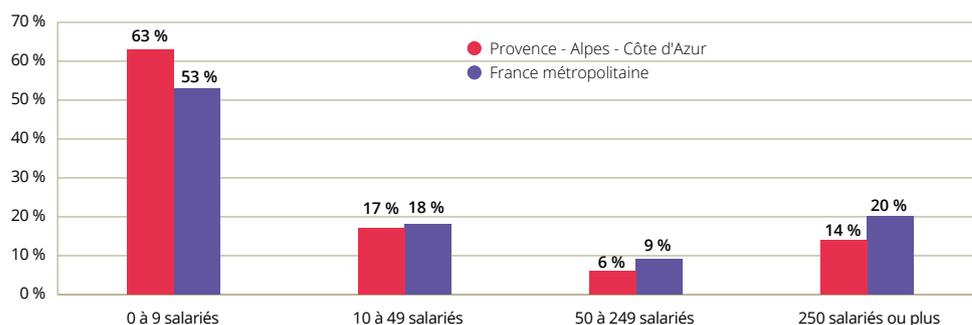
Note de lecture : En 2016, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, 150 établissements relevant de la sphère publique ont recruté au moins un apprenti. Parmi eux, ceux qui relèvent des services de l'État représentent 39 %, leur part est en hausse de 36 points par rapport à 2012.

2.4. LA MOITIÉ DES CONTRATS SONT SIGNÉS DANS DES ENTREPRISES DE MOINS DE SIX SALARIÉS

En 2012, la moitié des contrats d'apprentissage sont signés dans des entreprises de moins de cinq salariés. Quatre ans plus tard, cette taille médiane est passée à six salariés. Le nombre de contrats dans les entreprises de 250 salariés ou plus a augmenté de 11 % de 2012 à 2016. On peut supposer que cela est lié à l'élévation du quota de recrutements d'alternants dans ces grandes entreprises, qui est passé de 4 % à 5 % de 2014 à 2015. Malgré cette progression, les plus petites (moins de dix salariés) demeurent majoritaires : plus de six contrats sur dix se déroulent dans ces entreprises (graphique 5). C'est beaucoup plus que l'ensemble des salariés de la région. En 2016, seuls 17 % des apprentis sont embauchés par des entreprises de dix à 49 salariés, les 20 % restants sont recrutés par des entreprises de 50 salariés ou plus.

Au niveau national, les apprentis sont davantage présents dans les plus grandes entreprises : trois sur dix sont embauchés par des entreprises de 50 salariés ou plus, et seulement un sur deux dans des entreprises de moins de dix salariés.

GRAPHIQUE 5 RÉPARTITION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE, EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR (EN %) EN 2016



Source : Dares - Base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage en 2012 et 2016 - Traitement Directe Provence - Alpes - Côte d'Azur / SESE.

Note de lecture : En 2016, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, 63 % des contrats d'apprentissage de déroulent dans une entreprise de moins de 10 salariés.

2.5. L'APPRENTISSAGE SE REPLIE DANS TOUS LES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ, SURTOUT DANS LA CONSTRUCTION

Le nombre de nouveaux contrats dans les **services** s'est replié de 5 % en quatre ans (-12 % tous secteurs confondus). Le constat est identique en ce qui concerne le nombre d'établissements recruteurs. À un niveau sectoriel plus fin, la baisse a été beaucoup plus forte pour les établissements de la coiffure, des services d'aménagement paysager, du commerce de produits pharmaceutiques et des hôtels (respectivement -14 %, -24 %, -16 % et -26 %) (tableau 7). Néanmoins, la part des établissements qui recrutent des apprentis dans les services progresse de façon continue depuis 2012 pour atteindre 65 % en 2016 (+4 points en quatre ans). Plus de la moitié de cette hausse s'explique par l'expansion du sous-secteur du commerce, qui représente 23 % des employeurs en 2016 (contre 20 % en 2012). En France, 60 % des établissements recrutent dans ce secteur.

Le nombre de contrats dans la **construction** et le nombre d'établissements recrutant des apprentis ont diminué de plus de 30 % entre 2012 et 2016. Ce repli est encore plus marqué dans les établissements des travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment (-41 %).

De plus, la part des établissements recruteurs d'apprentis a diminué de 5 points dans ce secteur et s'établit à 19 % en 2016, soit un point de moins qu'en France.

Le nombre de contrats dans le secteur de **l'industrie** et le nombre d'établissements recrutant des apprentis ont reculé de 5 % entre 2012 et 2016. Cette diminution atteint 8 % dans les établissements de la fabrication d'autres produits industriels, notamment dans la fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire (-31 %, pour atteindre 64 établissements en 2016). Toutefois, la part des établissements recruteurs dans ce secteur a légèrement progressé en quatre ans, passant de 13 % à 14 %. Ce secteur reste toutefois moins bien représenté qu'au niveau national (17 %).

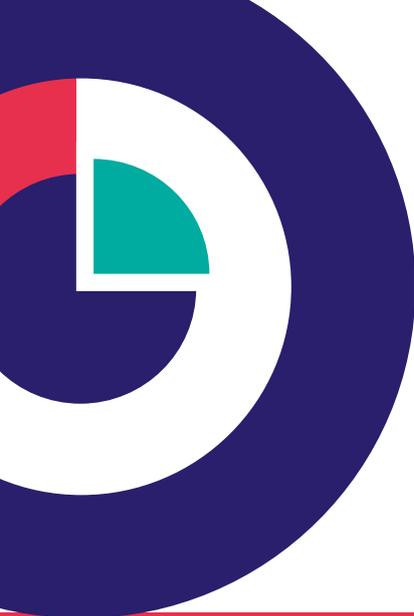
Très peu d'établissements recrutent en apprentissage dans le secteur de **l'agriculture** et très peu de contrats y sont signés (2 %, contre respectivement 5 % et 3 % en France), alors que 7 % des apprentis se forment dans la filière de formation « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts ». Le nombre de contrats dans ce secteur est stable entre 2012 à 2016.

TABEAU 7 NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS EMPLOYANT DES APPRENTIS EN 2016 SELON LES PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS D'ACTIVITÉ, EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR (ET ÉVOLUTION 2012-2016 EN %)

	Effectifs 2016	Évolution 2012-2016 (en %)
Restauration traditionnelle	1 088	- 7
Coiffure	1 026	- 14
Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	682	- 9
Entretien et réparation de véhicules automobiles légers	672	- 1
Services d'aménagement paysager	572	- 24
Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	470	- 41
Travaux d'installation électrique dans tous locaux	439	- 27
Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	389	- 30
Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé	323	- 16
Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé	277	+ 43
Hôtels et hébergement similaire	213	- 26
Activités comptables	206	+ 6
Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation	201	- 21
Autres sous-secteurs	6 417	- 5
Total	12 975	- 11

Source : Dares - Base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage en 2012 et 2016, établissements du secteur privé - Traitement Directe Provence - Alpes - Côte d'Azur / SESE.

Note de lecture : En 2016, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, 1 088 établissements du secteur privé ont recruté au moins un apprenti relèvent du secteur de la restauration traditionnelle. Ce nombre a baissé de 7 % par rapport à 2012.



02

QUEL ANCRAGE DE L'APPRENTISSAGE DANS LES ZONES D'EMPLOI DE PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR ?

L'ESSENTIEL

- Entre 2012 et 2016, l'apprentissage baisse dans dix zones d'emploi parmi les 18 de Provence - Alpes - Côte d'Azur :
 - La baisse est plus importante dans les territoires d'Arles, de Fréjus - Saint-Raphaël et d'Istres - Martigues.
 - Gap, Draguignan, Manosque, Orange et Briançon sont les seules zones où les volumes d'apprentis augmentent.
 - L'apprentissage se développe depuis peu dans les zones d'emploi de Menton - Vallée de la Roya et Cavaillon - Apt.
- Les zones d'emploi de Marseille - Aubagne, Toulon et Nice concentrent le plus grand nombre d'entrées en contrat d'apprentissage.
 - En 2016, 48 % des contrats d'apprentissage et 46 % des établissements employant au moins un apprenti se situent dans l'une de ces zones.

1. LE NOMBRE D'APPRENTIS RECLE DANS LA MOITIÉ DES ZONES D'EMPLOI DE LA RÉGION

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, les centres de formation d'apprentis des zones d'emploi de Marseille - Aubagne, Aix-en-Provence et Avignon concentrent près de la moitié des apprentis inscrits en première année de formation (tableau 8).

L'apprentissage continue à se diffuser sur les territoires. Les deux zones d'emploi dépourvues de CFA en 2012 proposent désormais des formations de niveau V : Cavaillon - Apt (depuis la rentrée 2015) et Menton - Vallée de la Roya (depuis 2016).

Tous les territoires disposent d'une offre de formation en apprentissage dans l'enseignement secondaire. Pour le supérieur, seules les deux nouvelles zones d'emploi où le dispositif s'est développé en sont exemptes.

Les apprentis du supérieur se concentrent surtout dans les zones de Marseille - Aubagne, Nice et Aix-en-Provence, Avignon et Toulon où se situent des pôles universitaires.

Entre 2012 et 2016, la baisse du nombre d'apprentis constatée au niveau régional se retrouve dans dix zones d'emploi parmi les 18 de Provence - Alpes - Côte d'Azur. Elle est la plus marquée dans les territoires de Fréjus - Saint-Raphaël (- 61 %, petits effectifs), d'Istres - Martigues (- 31 %) et d'Arles (- 27 %). Pour la plupart des zones d'emplois ayant un faible nombre d'apprentis (moins de 100 en 2016), les effectifs augmentent, tels qu'à Orange (+ 73 %) ou Manosque (+ 40 %).

Dans cinq zones d'emploi (Aix-en-Provence, Avignon, Digne-les-Bains, Arles et Fréjus - Saint-Raphaël) la baisse s'observe quel que soit le niveau. À l'inverse, dans les zones d'emploi de Gap, Draguignan, Manosque et Orange, le nombre d'apprentis augmente aussi bien dans l'enseignement secondaire que dans le supérieur.

Mais le plus souvent, les effectifs du secondaire diminuent alors que ceux du supérieur augmentent ou restent stables. C'est le cas par exemple de Marseille - Aubagne, Toulon ou Cannes - Antibes.

Ces évolutions ont une influence sur la part de l'enseignement secondaire dans l'apprentissage. Cette dernière a surtout diminué dans les zones d'emploi d'Istres - Martigues (- 15 points), Orange (- 13 points) ou Salon-de-Provence (- 10 points) au profit de l'enseignement supérieur.

TABLEAU 8 LOCALISATION DES APPRENTIS INSCRITS EN 1^{RE} ANNÉE PAR ZONE D'EMPLOI DU CFA SELON LE NIVEAU DE FORMATION ET ÉVOLUTION DEPUIS 2012

	Répartition tous niveaux en 2016 (en %)	Effectifs en 2016			Évolution 2012-2016 (en %)			Enseignement secondaire dans l'apprentissage	
		Tous niveaux	Secondaire	Supérieur	Tous niveaux	Secondaire	Supérieur	Part en 2016 (en %)	Évolution 2012-2016 (en points)
Marseille - Aubagne	18	2 591	1 674	917	- 8	- 18	+ 18	65	- 8
Aix-en-Provence	15	2 141	1 562	579	- 7	- 10	+ 3	73	- 2
Avignon	15	2 122	1 611	511	- 16	- 19	- 4	76	- 3
Toulon	13	1 786	1 418	368	- 13	- 17	+ 5	79	- 4
Nice	13	1 779	1 121	658	0	0	0	63	0
Cannes - Antibes	10	1 436	1 205	231	- 10	- 16	+ 44	84	- 6
Draguignan	4	561	545	16	+ 6	+ 3	ns	97	- 3
Digne-les-Bains	3	420	362	58	- 16	- 16	- 19	86	+ 1
Gap	2	335	269	66	+ 8	+ 5	+ 22	80	- 2
Istres - Martigues	2	261	123	138	- 31	- 48	- 4	47	- 15
Arles	2	241	195	46	- 27	- 26	- 33	81	+ 2
Salon-de-Provence	1	155	127	28	- 10	- 20	+ 100	82	- 10
Orange	1	90	18	72	+ 73	+ 6	+ 106	20	- 13
Briançon	0	62	s	s	+ 11	+ 20	- 67	s	+ 7
Fréjus - Saint-Raphaël	0	39	20	19	- 61	- 66	- 55	51	- 7
Manosque	0	35	s	s	+ 40		+ 28	9	+ 9
Menton - Vallée de la Roya	0	14	14	-	ns	ns	ns	100	ns
Cavaillon - Apt	0	10	10	-	ns	ns	ns	100	ns
Total	100	14 078	10 337	3 741	- 9	- 14	+ 7	73	- 4

Source : Conseil régional - Apprentis inscrits en 1^{re} année dans un CFA aux 31.12.2012 et 2016 - Traitement ORM.

s : secret statistique - ns : évolution non significative.

Note de lecture : Fin 2016, 2 591 apprentis sont inscrits dans un CFA localisé dans la zone d'emploi de Marseille - Aubagne, ils sont 1 674 dans l'enseignement secondaire et 917 dans le supérieur.

Le nombre d'apprentis de la zone d'emploi de Marseille - Aubagne a globalement diminué de 8 % entre 2012 et 2016, il a baissé de 18 % dans l'enseignement secondaire et augmenté de 18 % dans le supérieur.

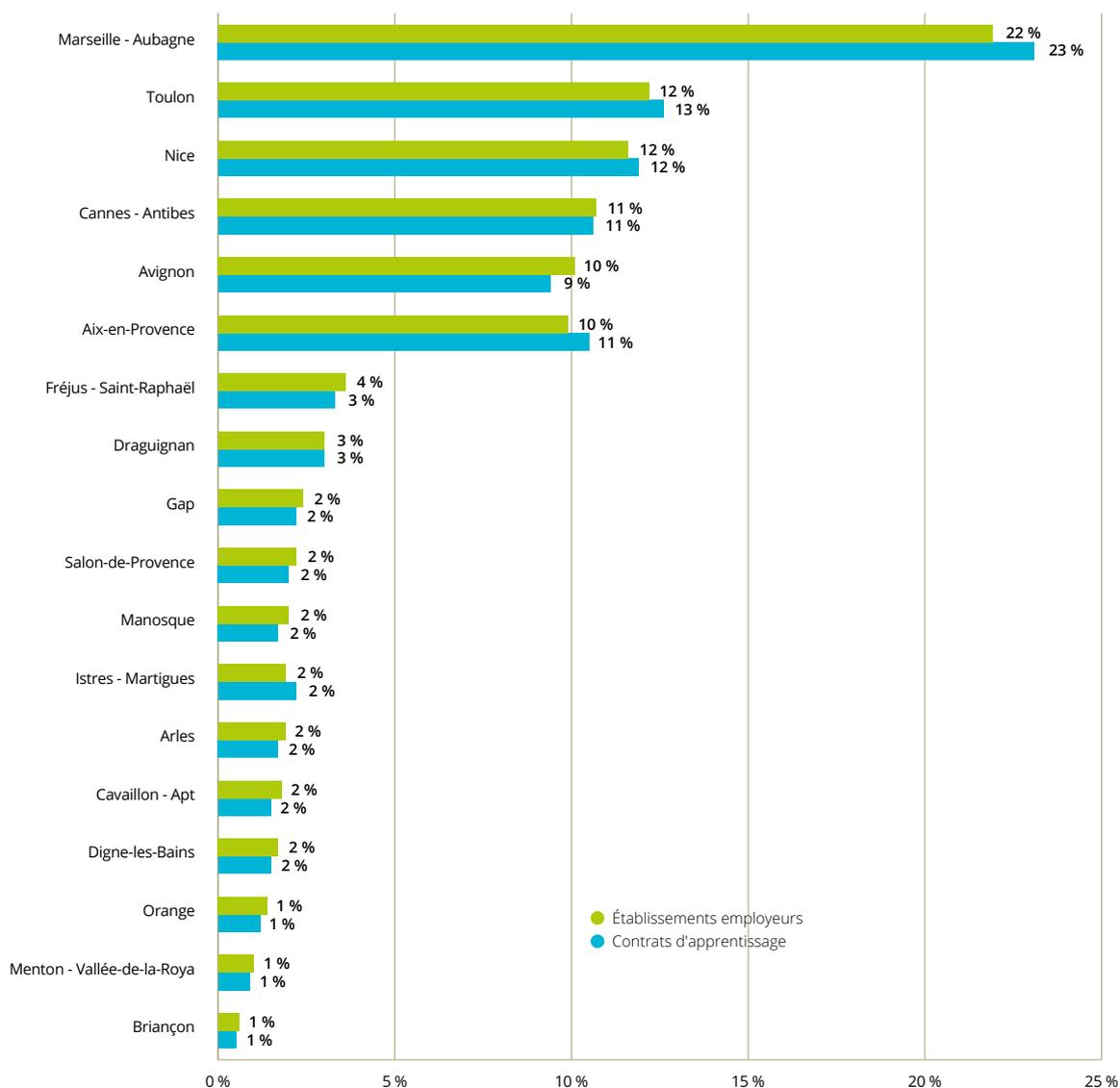
En 2016, 65 % des apprentis de cette zone préparent un diplôme de l'enseignement secondaire, cette part est en baisse de 8 points par rapport à 2012. En complément de la part de l'enseignement secondaire, la part de l'enseignement supérieur est de 35 %, elle est en hausse de 8 points par rapport à 2012.

2. MARSEILLE - AUBAGNE, TOULON ET NICE CONCENTRENT LE PLUS GRAND NOMBRE D'ENTRÉES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les zones d'emploi de Marseille - Aubagne, Toulon et Nice sont celles qui signent le plus de contrats d'apprentissage (graphique 6). En 2016, 48 % des contrats d'apprentissage et 46 % des établissements employant au moins un apprenti se situent dans l'une de ces zones.

Les contrats d'apprentissage sont signés dans des entreprises plus grandes qu'en moyenne régionale dans les zones d'emploi de Marseille - Aubagne, Nice et Aix-en-Provence : la moitié le sont dans des entreprises de plus de sept salariés, contre six pour Provence - Alpes - Côte d'Azur. Mais celle d'Istres - Martigues se démarque largement (taille médiane de seize salariés).

GRAPHIQUE 6 RÉPARTITION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS SELON LES ZONES D'EMPLOI DE PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR, EN 2016 (EN %)



Source : Dares - Base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage en 2016 - Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur / SESE.

Note de lecture : En 2016, la zone d'emploi de Marseille - Aubagne regroupe 22 % des établissements de la région qui ont recruté au moins un apprenti, et 23 % des contrats d'apprentissage.

3. LE NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS QUI RECRUTENT DES APPRENTIS DANS LA CONSTRUCTION DÉCROÎT SURTOUT DANS LES ZONES DE DRAGUIGNAN ET ARLES

La structure sectorielle des établissements employeurs de Provence - Alpes - Côte d'Azur diverge selon les zones d'emploi. Ces spécificités sectorielles sont généralement en adéquation avec celles des établissements recruteurs d'apprentis. Ainsi, ceux qui sont les plus orientés vers les **services** se situent à Cannes - Antibes et Menton - Vallée de la Roya (tableau 9). Dans la première zone, ce sont les services aux entreprises qui sont surreprésentés (16 % des établissements recruteurs d'apprentis dans ce sous-secteur, contre 10 % en région), et dans la seconde ce sont les activités du commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (33 %, contre 23 % en région).

Contrairement à la répartition sectorielle des établissements employeurs de Digne-les-Bains, ceux qui recrutent des apprentis dans la zone ont une activité plus orientée dans la **construction** qu'en moyenne régionale (environ un sur quatre dans ce secteur, contre un sur cinq en région). Ce secteur est également surreprésenté dans la zone d'emploi de Salon-de-Provence, qu'il s'agisse de l'ensemble des établissements employeurs ou de ceux qui recrutent en apprentissage. Les entreprises de ces zones sont parmi les plus petites de la région : la moitié des apprentis travaillent dans une entreprise de moins de quatre salariés (contre six en région). Le déclin de la construction a été particulièrement marqué dans les zones de Draguignan et Arles : en 2012 respectivement 29 % et 28 % des établissements employant des apprentis étaient dans ce secteur, alors qu'en 2016 ces deux zones font partie des moins bien représentées de Provence - Alpes - Côte d'Azur (respectivement 18 % et 17 %, contre 19 % en moyenne régionale).

L'activité **industrielle** est la plus présente dans la zone d'emploi d'Istres - Martigues : 24 % des établissements qui emploient au moins un apprenti sont dans ce secteur, contre 14 % à l'échelle régionale. Les établissements de cette zone sont aussi les plus grands de la région (la moitié des apprentis travaillent dans une entreprise de moins de 12 salariés). La zone de Salon-de-Provence arrive en seconde position, avec 20 % des établissements relevant de l'industrie, alors qu'en 2012 cette part n'était que de 14 %.

Dans les zones d'emploi des départements alpins, notamment Briançon, Digne-les-Bains et Manosque, **l'agriculture** est jusqu'à cinq fois plus fréquente qu'au niveau régional parmi les établissements recruteurs d'apprentis. Ceux-ci sont toutefois très peu nombreux (seulement 38 au total dans les deux zones).

TABLEAU 9 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYANT DES APPRENTIS, SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, PAR ZONE D'EMPLOI DE PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR, EN 2016 (EN %)

	Digne-les-Bains	Manosque	Briançon	Gap	Cannes - Antibes	Menton - Vallée-de-la-Roya	Nice	Aix-en-Provence
Agriculture, sylviculture et pêche	9	7	10	5	1	0	1	2
Industrie	10	14	10	14	11	12	13	14
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	0	1	1	2	0	1	1	2
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	9	8	5	10	6	6	8	7
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	0	0	0	0	0	0	1	2
Fabrication de matériels de transport	0	0	0	0	0	0	0	0
Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines	0	2	0	1	0	1	0	1
Fabrication d'autres produits industriels	1	3	4	2	4	4	3	3
Construction	24	19	23	21	16	16	17	18
Services	57	61	57	60	72	72	69	66
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	22	20	17	28	22	33	24	21
Transports et entreposage	1	1	1	1	1	1	2	2
Hébergement et restauration	15	16	20	14	15	10	10	13
Information et communication	0	1	0	0	3	0	2	2
Activités financières et d'assurance	2	3	0	0	2	7	4	3
Activités immobilières	0	0	0	0	0	1	0	1
Soutien aux entreprises	4	7	4	4	16	7	12	13
Enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique	3	3	1	1	2	0	3	2
Coiffure, soins de beauté	7	9	12	9	9	13	10	8
Autres activités de services	1	2	1	2	2	1	2	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Total (en nombre)	214	263	81	312	1 396	128	1 500	1 282

Source : Dares - Base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage en 2016, établissements du secteur privé - Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur / SESE.

Note de lecture : En 2016, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, 9 % des établissements de la zone d'emploi de Digne-les-Bains qui ont recruté au moins un apprenti relèvent du secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche.

Arles	Marseille - Aubagne	Istres - Martigues	Salon-de- Provence	Draguignan	Fréjus - Saint-Raphaël	Toulon	Cavaillon - Apt	Orange	Avignon	Région
4	0	1	1	5	3	2	4	5	4	2
14	14	24	20	13	12	14	18	15	15	14
0	1	4	2	1	1	1	0	1	1	1
7	6	6	11	10	8	9	6	8	9	7
1	1	0	1	0	0	1	3	2	1	1
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	3	2	1	0	0	2	2	2	1
4	5	10	4	2	2	3	6	2	4	4
17	18	14	24	18	22	19	19	23	21	19
65	67	61	55	64	63	65	59	57	60	65
21	23	23	26	24	21	22	25	24	22	23
3	4	4	3	2	2	2	4	1	2	2
19	10	9	6	17	13	14	13	14	14	13
1	2	0	0	0	0	1	0	0	1	1
1	2	2	0	2	1	2	1	1	1	2
0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1
6	11	6	7	7	12	9	7	7	10	10
2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2
8	10	13	9	9	9	10	6	9	7	9
4	2	2	4	1	2	2	1	0	1	2
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
248	2 835	247	290	385	465	1 566	231	182	1 318	12 975



03

L'APPRENTISSAGE : ENTRE CONCURRENCE ET COMPLÉMENTARITÉ

L'ESSENTIEL

- 35 300 jeunes inscrits en première année de formation dans l'enseignement secondaire professionnel en 2016 :
 - 29 % d'entre eux sont des apprentis.
 - Recul de la part de l'apprentissage (3 points) au profit de la voie scolaire.
- La voie scolaire pourrait concurrencer l'apprentissage dans huit filières de formation sur 19 :
 - « Accueil, hôtellerie, tourisme » ;
 - « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts » ;
 - « Coiffure, esthétique » ;
 - « Commerce, vente » ;
 - « Communication, information et culture » ;
 - « Moteurs et mécanique auto » ;
 - « Santé » ;
 - « Transports, logistique ».
- ... et dans trois zones d'emploi sur 18 :
 - Arles ;
 - Marseille - Aubagne ;
 - Toulon.
- Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation sont plutôt complémentaires :
 - Plus de femmes, un public plus âgé et plus diplômé dans les contrats de professionnalisation.
 - Des entreprises plus grandes et plus tournées vers les services dans ce dispositif.

1. L'APPRENTISSAGE, UN DISPOSITIF DE FORMATION EN CONCURRENCE AVEC LA VOIE SCOLAIRE ?

L'apprentissage a une double identité. C'est une façon d'accéder à la qualification au même titre que la voie scolaire. C'est également un contrat de travail alternant périodes de formation et en entreprise, au même titre que les contrats de professionnalisation par exemple. Dans ces deux dimensions, le contrat d'apprentissage peut ainsi être concurrent d'autres dispositifs.

Chaque nouvelle demande d'ouverture de classe en apprentissage se fait en tenant compte de l'offre de formation existante. Depuis des années, il est préconisé de développer l'apprentissage dans un principe de complémentarité et non de concurrence avec les autres dispositifs de formation.

1.1. LA VOIE SCOLAIRE POURRAIT CONCURRENCER L'APPRENTISSAGE DANS HUIT FILIÈRES DE FORMATION

Dans l'enseignement secondaire professionnel, l'apprentissage et la voie scolaire constituent les deux principales voies d'accès à la qualification. Tous deux permettent à des jeunes d'accéder à la qualification en préparant des diplômes équivalents (même référentiel et même certification délivrée). Entre 2012 et 2016, la dynamique de ces deux dispositifs n'a pas été la même : - 14 % d'apprentis inscrits en première année de formation ; stabilité des effectifs pour les lycéens professionnels.

Selon la carte de formation d'apprentissage du Conseil régional au 31.12.2016, la région avait un potentiel d'environ 20 500 places ouvertes en première année de formation pour la préparation d'un diplôme de l'enseignement secondaire. Or seule la moitié a été pourvue. La baisse du nombre d'apprentis n'est donc pas liée à un déficit de places en formation.

On peut supposer qu'une partie du potentiel des apprentis a été aspirée par la voie scolaire. Pour mieux comprendre ce qu'il s'est passé, un regard par filière de formation et par territoire est nécessaire.

En 2016, 29 % des jeunes préparant une certification professionnelle du second degré sont des apprentis (tableau 10). C'est 3 points de moins qu'en 2012. Le recul de l'apprentissage au profit de la voie scolaire s'observe dans 13 filières de formation sur les 17 présentes dans l'enseignement secondaire professionnel.

L'apprentissage continue néanmoins à jouer un rôle déterminant dans certaines filières de formation. Ainsi en 2016, la majorité des jeunes préparant une certification de niveaux IV et V des filières « Coiffure, esthétique » (68 %), « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » (62 %), « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts » (57 %) et « Bâtiment, travaux publics » (51 %) sont des apprentis. Les autres suivent leur scolarité dans un lycée professionnel. En revanche, d'autres filières mobilisent très peu ce dispositif à ces niveaux de formation, comme les « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » (3 %) ou le « Travail social » (8 %).

La question de la complémentarité entre voie scolaire et apprentissage se pose essentiellement dans l'enseignement secondaire professionnel. Dans l'enseignement supérieur, les apprentis représentent moins de 5 % des effectifs. De fait, la question d'une concurrence ne se pose pas.

TABEAU 10 EFFECTIFS DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE PROFESSIONNEL PAR FILIÈRE DE FORMATION, PART DE L'APPRENTISSAGE ET ÉVOLUTION ENTRE 2012 ET 2016 EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

	Apprentissage		Voie scolaire		Ensemble		Part l'apprentissage parmi les niveaux IV et V en 2016 (en %)	Évolution 2012-2016 (en points)
	Effectif de niveaux IV et V en 2016	Évolution 2012-2016 (en %)	Effectif de niveaux IV et V en 2016	Évolution 2012-2016 (en %)	Effectif de niveaux IV et V en 2016	Évolution 2012-2016 (en %)		
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	2 331	+ 5	1 457	+ 13	3 788	+ 8	62	- 2
Bâtiment, travaux publics	1 475	- 39	1 391	- 6	2 866	- 26	51	- 10
Coiffure, esthétique	1 103	- 13	526	+ 8	1 629	- 7	68	- 5
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	1 060	- 3	814	+ 1	1 874	- 1	57	- 1
Fonctions transversales de la production	843	- 26	2 624	- 2	3 467	- 9	24	- 6
Commerce, vente	780	- 12	3 290	+ 20	4 070	12	19	- 5
Accueil, hôtellerie, tourisme	562	- 17	844	+ 16	1 406	0	40	- 8
Moteurs et mécanique auto	548	- 3	937	+ 8	1 485	+ 3	37	- 2
Formations industrielles	522	- 22	1 945	0	2 467	- 6	21	- 5
Santé	400	- 17	3 950	+ 23	4 350	+ 24	9	- 5
Travail social	269	+ 26	3 264	- 26	3 533	- 26	8	+ 3
Services aux personnes et aux collectivités et activités de loisirs	229	+ 45	321	+ 4	550	+ 18	42	+ 8
Transports, logistique	101	- 23	685	+ 7	786	+ 2	13	- 4
Fonctions transverses des entreprises et des administrations	64	+ 129	2 165	- 13	2 229	- 11	3	+ 2
Communication, information et culture	29	- 24	263	+ 6	292	+ 2	10	- 3
Chimie, plasturgie	s	- 75	s	- 39	24	- 45	8	- 10
Mode, matériaux souples et céramique	s	- 10	s	- 10	521	- 10	4	0
Total région	10 337	- 14	25 000	0	35 337	- 4	29	- 3

Source : MEN DEPP, Draaf, Drees, Conseil régional - Inscrits en 1^{re} année de formation dans l'enseignement secondaire professionnel initial en 2012-2013 et en 2016-2017 - Traitement ORM.

s : secret statistique.

Note de lecture : En 2016, 2 331 apprentis inscrits en 1^{re} année de formation préparent une certification professionnelle des niveaux V et IV dans la filière « Agroalimentaire, alimentation, cuisine ». Cet effectif est en hausse de 5 % par rapport à 2012. La part de l'apprentissage parmi les niveaux IV et V dans cette filière est de 62 %, elle a baissé de 2 points depuis 2012.

Entre 2012 et 2016, la majorité des filières de formation n'ont pas évolué dans le même sens, selon qu'il s'agisse de l'apprentissage ou de la voie scolaire.

Pour deux filières de formation, le nombre d'apprentis et de lycéens ont baissé dans le même temps ❶ (tableau 11) : « Bâtiment travaux publics » et « Fonctions transversales de la production ». Toutefois, la diminution du nombre d'apprentis a été beaucoup plus forte que celle du nombre d'élèves, affectant négativement la part de l'apprentissage dans ces filières.

Pour la majorité des filières, le nombre d'apprentis a diminué alors que celui des élèves a augmenté ❷. C'est par exemple le cas de la filière « Accueil, hôtellerie, tourisme » : le nombre d'apprentis a baissé de 17 % pendant que le nombre d'élèves progressait de 16 %. Sur ces huit filières, la question d'une concurrence entre apprentissage et voie scolaire peut se poser.

À l'inverse, le nombre d'apprentis a augmenté dans quatre filières de formation. Dans l'« Agroalimentaire, alimentation, cuisine » et les « Services aux personnes et aux collectivités et activités de loisirs », le nombre de lycéens a également augmenté ❸. Au contraire, il s'est replié dans les filières des « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » et du « Travail social » ❹. La part de l'apprentissage a augmenté dans ces trois dernières filières de formation.

TABLEAU 11 CARACTÉRISATION DES FILIÈRES DE FORMATION SELON L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE FORMÉS DE 1^{RE} ANNÉE DANS LA VOIE SCOLAIRE ET L'APPRENTISSAGE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR ENTRE 2012 ET 2016

	Baisse dans la voie scolaire	Stabilité dans la voie scolaire	Hausse dans la voie scolaire
Baisse dans l'apprentissage	<p>1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bâtiment, travaux publics • Fonctions transversales de la production 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations industrielles 	<p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accueil, hôtellerie, tourisme • Agriculture, pêche, forêt et espaces verts • Coiffure, esthétique • Commerce, vente • Communication, information et culture • Moteurs et mécanique auto • Santé • Transports, logistique
Hausse dans l'apprentissage	<p>4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fonctions transverses des entreprises et des administrations • Travail social 		<p>3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agroalimentaire, alimentation, cuisine • Services aux personnes et aux collectivités et activités de loisirs

Source : MEN DEPP, Draaf, Drees, Conseil régional – Inscrits en 1^{re} année de formation dans l'enseignement secondaire professionnel initial en 2012-2013 et en 2016-2017 – Traitement ORM.

Note : Les filières de formation « Chimie, plasturgie » et « Mode, matériaux souples et céramique », présentant des petits effectifs dans l'une des voies d'accès qualification, n'ont pas été retenues.

1.2. DANS TROIS ZONES D'EMPLOI DE PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR, LA VOIE SCOLAIRE POURRAIT CONCURRENCER L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage repose sur trois acteurs : le centre de formation, l'entreprise et l'apprenti. Tous les trois peuvent être situés sur le même territoire mais ce cas de figure concerne seulement un apprenti sur deux.

L'aire de recrutement des CFA est majoritairement locale : six apprentis sur dix vivent dans la zone d'emploi où se trouve leur site de formation. Dans plus de six cas sur dix, l'entreprise de l'apprenti est également située dans la zone d'emploi de résidence du jeune. Enfin, dans cinq cas sur dix, le centre de formation des apprentis et l'entreprise sont situés dans le même territoire.

Ces taux varient selon le niveau de la formation préparé. Plus ce dernier est élevé, plus les distances géographiques entre les différents acteurs de l'apprentissage le sont aussi.

La part de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire professionnel est très variable d'une zone d'emploi à l'autre. Pour certaines, comme Draguignan, Aix-en-Provence ou encore Digne-Bains, l'apprentissage joue un rôle considérable en accueillant environ un apprenti sur deux inscrits en première année dans les niveaux V et IV (tableau 12). À l'inverse, l'apprentissage concerne moins de 5 % des inscrits à Orange, Manosque, Fréjus - Saint-Raphaël, Cavailon - Apt et Menton - Vallée de la Roya (pour ces deux derniers territoires, l'apprentissage n'est possible que depuis moins de deux ans).

TABEAU 12 EFFECTIFS DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE PROFESSIONNEL PAR ZONE D'EMPLOI DE PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR, PART DE L'APPRENTISSAGE ET ÉVOLUTION ENTRE 2012 ET 2016

	Apprentissage		Voie scolaire		Ensemble		Part l'apprentissage parmi les niveaux IV et V en 2016 (en %)	Évolution 2012-2016 (en points)
	Effectif de niveaux IV et V en 2016	Évolution 2012-2016 (en %)	Effectif de niveaux IV et V en 2016	Évolution 2012-2016 (en %)	Effectif de niveaux IV et V en 2016	Évolution 2012-2016 (en %)		
Marseille - Aubagne	1 681	-16	7 230	+6	8 911	0	19	-4
Avignon	1 618	-19	2 480	-5	4 098	-11	39	-4
Aix-en-Provence	1 562	-10	1 717	-1	3 279	-5	48	-2
Toulon	1 418	-17	3 252	+3	4 670	-4	30	-5
Cannes - Antibes	1 205	-16	1 620	0	2 825	-8	43	-3
Nice	1 127	0	2 741	-1	3 868	+1	29	0
Draguignan	539	+3	416	+6	955	+5	56	-1
Digne-les-Bains	355	-16	388	-17	743	-16	48	0
Gap	269	+5	638	-10	907	-6	30	+3
Arles	195	-26	500	+5	695	-6	28	-7
Istres - Martigues	123	-48	791	-11	914	-18	13	-8
Salon-de-Provence	120	-20	804	-5	924	-7	13	-2
Briançon	60	+20	162	-5	222	0	27	+4
Fréjus - Saint-Raphaël	20	-66	625	0	645	-6	3	-5
Orange	18	+6	580	-6	598	-5	3	0
Menton - Vallée de la Roya	14	ns	364	+7	378	+12	4	ns
Cavaillon - Apt	s	ns	s	ns	397	+18	3	ns
Manosque	s	ns	s	ns	308	-6	1	ns
Total région	10 337	-14	25 000	0	35 337	-4	29	-3

Source : MEN DEPP, Draaf, Drees, Conseil régional – Inscrits en 1^{re} année de formation dans l'enseignement secondaire professionnel initial en 2012-2013 et en 2016-2017 – Traitement ORM.

s : secret statistique ; ns : évolution non significative.

Note de lecture : En 2016, 1 681 apprentis inscrits en 1^{re} année de formation préparent une certification professionnelle des niveaux V et IV dans la zone d'emploi de Marseille - Aubagne. Cet effectif est en baisse de 16 % par rapport à 2012. La part de l'apprentissage à ces niveaux dans cette zone d'emploi est de 19 %, elle a baissé de 4 points depuis 2012.

Le nombre d'apprentis dans l'enseignement secondaire professionnel diminue dans dix zones d'emploi.

Dans la moitié de ces zones, la réduction du nombre d'apprentis s'accompagne d'une baisse du nombre de jeunes dans la voie scolaire ❶ (tableau 13).

La question de la concurrence entre voie scolaire et apprentissage peut être posée sur les territoires d'Arles, de Marseille - Aubagne et de Toulon ❷ où le nombre d'apprentis diminue alors que celui des lycéens professionnels augmente. À l'inverse, à Briançon, Gap et Orange ❸ le repli de la voie professionnelle s'est fait au profit de l'apprentissage.

TABEAU 13 CARACTÉRISATION DES ZONES D'EMPLOI SELON L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE FORMÉS DE 1^{RE} ANNÉE DANS LA VOIE SCOLAIRE ET L'APPRENTISSAGE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR ENTRE 2012 ET 2016

	Baisse dans la voie scolaire	Stabilité dans la voie scolaire	Hausse dans la voie scolaire
Baisse dans l'apprentissage	<p>①</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aix-en-Provence • Avignon • Digne-les-Bains • Istres - Martigues • Salon-de-Provence 	<ul style="list-style-type: none"> • Cannes - Antibes • Fréjus - Saint-Raphaël 	<p>②</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arles • Marseille - Aubagne • Toulon
Hausse dans l'apprentissage	<p>③</p> <ul style="list-style-type: none"> • Briançon • Gap • Orange 		<ul style="list-style-type: none"> • Draguignan

Source : MEN DEPP, Draaf, Drees, Conseil régional - Inscrits en 1^{re} année de formation dans l'enseignement secondaire professionnel initial en 2012-2013 et en 2016-2017 - Traitement ORM.

Note : Les zones d'emploi Cavailhon - Apt, Manosque et Menton - Vallée de la Roya sont absentes de ce tableau car elles n'avaient aucun apprenti en 2012 dans l'enseignement secondaire.

In fine, il est difficile d'affirmer une « logique de concurrence » entre les deux voies de l'enseignement professionnel du second degré. La baisse de l'apprentissage entre 2012 et 2016 ne s'explique pas seulement par l'ouverture de classes d'enseignement professionnel au sein de lycées professionnels.

2. CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PLUTÔT COMPLÉMENTAIRES

En plus d'être une voie d'accès à la qualification, l'apprentissage est aussi un contrat de travail, utilisé depuis plusieurs années comme une solution face au chômage des jeunes. Mais d'autres dispositifs ont également pour but de favoriser l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Les deux principaux contrats aidés qui pourraient se positionner en concurrents sont les emplois d'avenir et les contrats de professionnalisation.

- Créés en novembre 2012, **les emplois d'avenir** sont destinés aux jeunes de 16 à 25 ans, soit la même tranche d'âge que les contrats d'apprentissage.

Néanmoins, d'autres critères plus restrictifs sont nécessaires pour en bénéficier : les jeunes doivent être peu ou pas qualifiés, ou résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ou une zone de revitalisation rurale (ZRR). À l'inverse, le contrat d'apprentissage n'impose aucune condition sur les niveaux de diplôme ou les origines géographiques.

De plus, les employeurs du secteur non marchand sont privilégiés pour les emplois d'avenir, alors que la plupart des entreprises ayant recours au contrat d'apprentissage relèvent du secteur marchand.

Enfin, l'objectif principal du contrat d'apprentissage est d'obtenir un diplôme ou un titre certifié. Ce n'est pas le cas de l'emploi d'avenir, qui permet aux jeunes d'acquérir des compétences professionnelles.

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, le nombre d'entrées en emploi d'avenir en 2016 est près de quatre fois moins élevé que celui en contrat d'apprentissage (5 920 contre 20 300).

In fine, de par la faiblesse des effectifs et la divergence des critères, on peut considérer que les emplois d'avenir concurrencent les contrats d'apprentissage de façon très marginale. L'alternance peut en revanche succéder à un emploi d'avenir dans une logique de parcours professionnel.

- Créé en 2005, le **contrat de professionnalisation**, qui se déroule aussi en alternance, se rapproche davantage du contrat d'apprentissage.

Le public visé est proche : les trois quarts des alternants en contrat de professionnalisation ont entre 16 et 25 ans. Toutefois, ce type de contrat est également proposé aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI), ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

En outre, contrairement au contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation peut aussi être signé à durée indéterminée. S'il permet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre certifié, son objectif est avant tout l'insertion ou la réinsertion professionnelle du salarié, et la formation proposée peut être assurée en interne et ne déboucher sur aucune certification.

Enfin, les modalités de financement sont différentes. Dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'entreprise finance la formation à travers une partie de sa contribution « formation professionnelle continue ». Ces frais sont ensuite pris en charge en totalité ou en partie par l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de l'entreprise. L'apprentissage, en revanche, est principalement financé par la taxe d'apprentissage.

D'autres divergences existent entre ces deux types de contrat, qui paraissent finalement davantage complémentaires que concurrents.

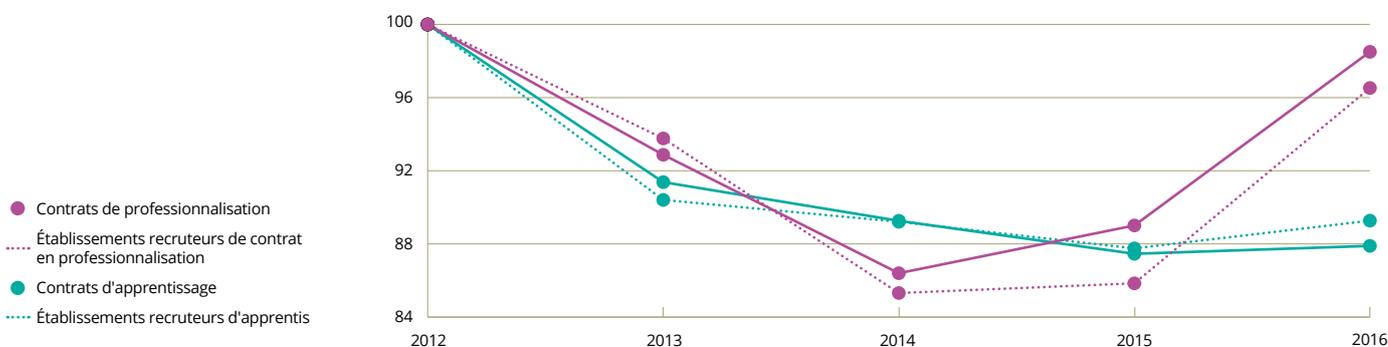
2.1. EN 2016, LE NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS RECRUTEURS PROGRESSE PLUS VITE POUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION QUE POUR L'APPRENTISSAGE

En 2016, 13 800 contrats de professionnalisation ont débuté en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Ces contrats sont concentrés dans 7 900 établissements et 6 600 entreprises. Au cours de la même année, 20 300 contrats d'apprentissage ont été enregistrés, dans 13 100 établissements et 12 100 entreprises.

Par rapport à 2012, le nombre d'établissements recrutant des alternants en contrat de professionnalisation régresse, mais moins rapidement que pour les contrats d'apprentissage (respectivement - 3 % et - 11 % en quatre ans).

Entre 2015 et 2016, il progresse beaucoup plus rapidement pour les contrats de professionnalisation que pour l'apprentissage (respectivement + 12 % et + 2 %) (graphique 7).

GRAPHIQUE 7 ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION, D'APPRENTISSAGE ET D'ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS, EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR (BASE 100 EN 2012)



Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation et base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage de 2012 à 2016) – Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur / SESE.

Note de lecture : Entre 2012 et 2016, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, le nombre d'établissements ayant recruté au moins un alternant en contrat de professionnalisation a diminué de 3 %.

2.2. DES ENTREPRISES PLUS GRANDES POUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION QUE POUR L'APPRENTISSAGE

Les contrats d'apprentissage sont répartis dans plus d'entreprises que ceux de professionnalisation. Cela est lié à la taille des entreprises employeuses. Les contrats d'apprentissage ont lieu dans des entreprises bien plus petites que les contrats de professionnalisation : la taille médiane est respectivement de six et 24 salariés en 2016.

De plus en plus, les alternants sont plus souvent embauchés par de très grandes entreprises. Ainsi, la part des personnes en contrat de professionnalisation dans les entreprises de 250 salariés ou plus est passée de 21 % à 27 % entre 2012 et 2016. Cette part est deux fois moins élevée dans le cas de l'apprentissage (de 11 % à 14 % en quatre ans).

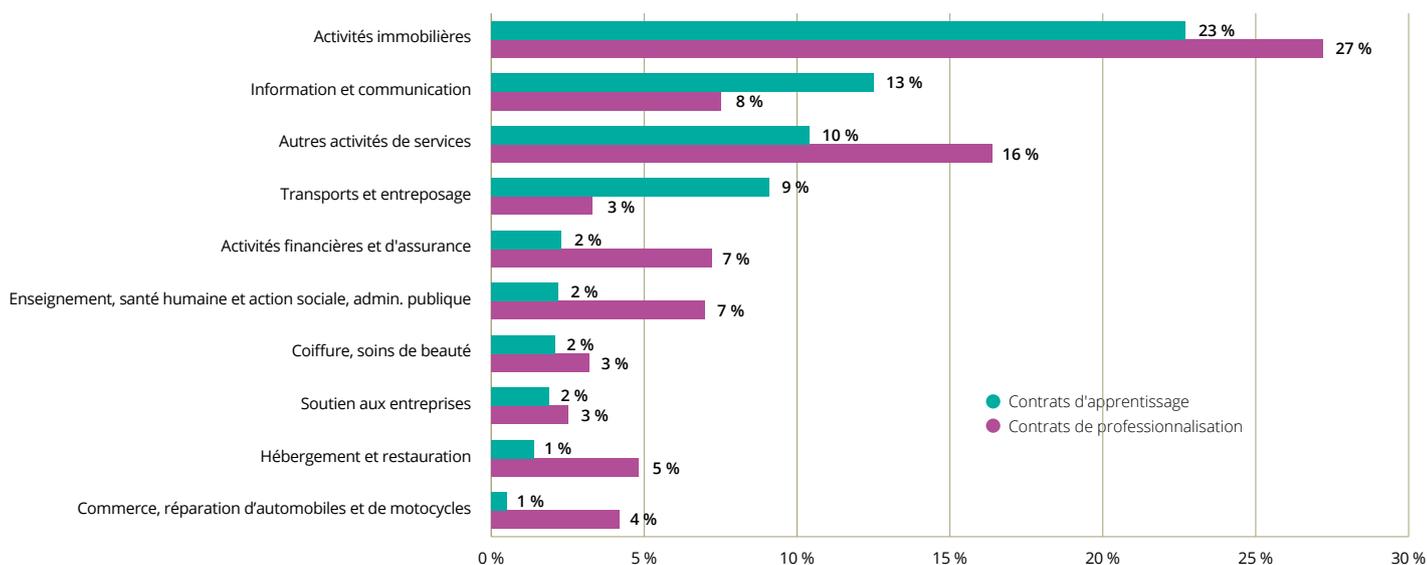
2.3. LES SERVICES OCCUPENT UNE PART BEAUCOUP PLUS IMPORTANTE QUE DANS L'APPRENTISSAGE

Contrairement à la structure par secteur d'activité des établissements recrutant des apprentis qui s'est beaucoup modifiée entre 2012 à 2016, celle des établissements recrutant des contrats de professionnalisation a très peu évolué : les parts de l'industrie et des services ont progressé d'un point, tandis que celle de la construction a diminué d'un point.

Les services occupent une part beaucoup plus importante dans les contrats de professionnalisation que dans l'apprentissage (83 % contre 65 %). À l'inverse, la construction est presque trois fois moins présente (7 % contre 19 %). L'industrie a également un poids plus faible parmi les employeurs d'alternants en contrat de professionnalisation (9 %, contre 14 % dans le cas de l'apprentissage).

À un niveau de détail sectoriel fin, la plupart des sous-secteurs des services sont surreprésentés parmi les employeurs en contrat de professionnalisation par rapport à ceux en apprentissage, notamment les activités de soutien aux entreprises et l'enseignement (graphique 8). En revanche, les établissements de l'hébergement-restauration et de la coiffure, soins de beauté recrutent davantage des apprentis plutôt que des alternants en contrat de professionnalisation.

GRAPHIQUE 8 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTANT EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN 2016, SELON LES SOUS-SECTEURS DES SERVICES, EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR (EN %)



Source : Dares - Base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation et base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage en 2016 - Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur / SESE.

Note de lecture : En 2016, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, 23 % des établissements qui ont recruté au moins un apprenti relèvent du secteur du commerce, contre 27 % de ceux qui ont recruté au moins un alternant en contrat de professionnalisation.

2.4. APPRENTIS ET ALTERNANTS EN CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION : DES PROFILS DIFFÉRENTS

À la signature de leur contrat, les apprentis sont moins diplômés que les alternants en contrat de professionnalisation : respectivement quatre sur dix et moins d'un sur dix n'ont aucun diplôme (tableau 14). À l'inverse, les alternants en contrat de professionnalisation sont deux fois plus enclins à avoir au moins le baccalauréat (80 % contre 37 %). Les diplômés de niveau CAP-BEP sont plus rares dans le cas du contrat de professionnalisation (12 %, contre 22 % pour les apprentis).

Les alternants en contrat de professionnalisation sont plus âgés que les apprentis : ils ont respectivement 24 et 19 ans en moyenne. Dans les deux cas, ils ont en moyenne quelques mois de plus qu'en 2012. Juste avant la signature de leur contrat, ils étaient deux fois moins souvent scolarisés que les apprentis. Dans presque trois cas sur dix, ils commencent l'alternance après une recherche d'emploi, alors que cette part n'est que de 6 % pour les apprentis. Environ un sur six était salarié et à peine plus étaient en contrat aidé ou stagiaire de la formation professionnelle. Ces situations concernent respectivement 5 % et 29 % des apprentis.

Si les femmes sont peu nombreuses en apprentissage, ce n'est pas le cas du contrat de professionnalisation, où la parité est respectée : leur part est respectivement de 34 % et 51 %.

À l'image de la répartition sectorielle, les alternants en contrat de professionnalisation se forment souvent dans les filières du domaine des services. En particulier, les filières de formation « Commerce, vente » et « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » concentrent à elles deux 56 % des contrats de professionnalisation, soit trois fois plus que les contrats en apprentissage. En outre, la part de ces filières progresse par rapport à 2012. À l'inverse, celles du domaine de la production sont plus fréquentes dans le cas de l'apprentissage : les filières « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » et « Bâtiment, travaux publics » concernent 29 % des contrats d'apprentissage, contre seulement 7 % des contrats de professionnalisation. Parmi l'ensemble des filières de formation, celle de l'« Agroalimentaire, alimentation, cuisine » connaît la hausse la plus vigoureuse depuis 2012 (+ 3 points), alors que la filière « Bâtiment, travaux publics » diminue le plus fortement (- 5 points).

Les contrats de professionnalisation sont moins longs que les contrats d'apprentissage : ils durent en moyenne respectivement 15 et 21 mois. 78 % des contrats d'apprentissage durent plus d'un an, contre seulement 44 % des contrats de professionnalisation. Enfin, les contrats de professionnalisation n'excèdent pas deux ans, alors que c'est le cas de 8 % des contrats d'apprentissage.

TABEAU 14 CARACTÉRISTIQUES DES NOUVEAUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE EN 2016, EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR (EN %)

	Répartition (en %)		Évolution 2012-2016 (en points)	
	Contrats de professionnalisation	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation	Contrats d'apprentissage
Âge				
Moins de 21 ans	34	76	- 2,1	- 2,9
21 ans ou plus	66	24	+ 2,1	+ 2,9
Âge moyen (en années)	23,9	18,6	+ 0,4	+ 0,3
Sexe				
Hommes	49	66	nd	- 1,8
Femmes	51	34	nd	+ 1,8
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée				
Niveaux I à III > bac	38	14	+ 8,1	nd
Niveau IV bac	42	23	- 1,0	nd
Niveau V CAP-BEP	12	22	- 3,9	nd
Aucun diplôme ni titre professionnel	8	40	- 3,2	nd
Secteur d'activité de l'entreprise				
Agriculture, sylviculture et pêche	0	2	- 0,3	+ 0,2
Industrie	11	18	+ 0,5	+ 1,2
Construction	6	17	- 1,4	- 5,3
Services	82	64	+ 1,2	+ 3,8
Filière de formation				
Sciences humaines appliquées	0	0	0,0	0,0
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	1	7	- 0,4	- 0,7
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	3	18	+ 0,4	+ 2,8
Bâtiment, travaux publics	4	11	- 0,6	- 4,7
Moteurs et mécanique auto	1	5	0,0	+ 0,3
Fonctions transversales de la production	2	8	- 1,0	- 0,5
Formations industrielles	5	8	- 0,7	+ 0,6
Chimie, plasturgie	1	1	+ 0,6	+ 0,1
Mode, matériaux souples et céramique	0	0	0,0	+ 0,1
Transports, logistique	7	1	+ 0,7	- 0,3
Commerce, vente	35	11	+ 1,3	+ 1,2
Fonctions transversales des entreprises et des administrations	21	7	+ 1,8	+ 1,0
Travail social	1	1	- 0,7	0,0
Santé	2	4	- 0,2	0,0
Accueil, hôtellerie, tourisme	3	6	- 0,3	- 0,3
Coiffure, esthétique	2	8	- 1,7	- 0,1
Communication, information et culture	4	1	+ 1,6	- 0,1
Finances, banque, assurances et immobilier	5	1	+ 0,1	+ 0,2
Services aux personnes et aux collectivités et activités de loisirs	2	2	- 0,9	+ 0,4
Durée du contrat				
Un an et moins	56	22	+ 0,4	+ 1,6
Plus d'un an	44	78	- 0,4	- 1,6
Durée moyenne du contrat (en mois)	14,8	20,6	- 0,1	- 0,5
Total	100	100	-	-

Source : Dares - Base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation et base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage en 2012 et 2016 - Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur / SESE.
nd : non déterminé.

Note de lecture : En 2016, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, 34 % des alternants en contrat de professionnalisation sont âgés de moins de 21 ans, soit 2,1 points de moins qu'en 2012. Cette part est de 76 % pour les apprentis, soit 2,9 points de moins qu'en 2012.

2.5. PARMIS LES ÉTABLISSEMENTS QUI RECRUTENT EN APPRENTISSAGE, UN SUR DIX RECRUTE AUSSI EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

En 2016, parmi les 13 100 établissements de Provence - Alpes - Côte d'Azur qui recrutent au moins un apprenti, 1 300 recrutent également au moins un alternant en contrat de professionnalisation. Ces derniers relèvent davantage du secteur des services que les établissements qui recrutent uniquement des apprentis (respectivement 69 % et 65 %) et moins souvent du secteur de la construction (13 % contre 19 %).

Ce constat est logique dans la mesure où il rejoint la structure sectorielle des établissements qui recrutent des alternants en contrat de professionnalisation (les activités de services sont plus présentes que dans le cas de l'apprentissage, et celles de la construction le sont moins).

En revanche, les établissements industriels sont plus enclins à recruter dans le cadre des deux dispositifs de l'alternance que dans le cadre de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation seuls (18 %, contre 14 % et 7 %). En effet, ces établissements dépendent le plus souvent des entreprises les plus grandes, qui sont celles qui tendent à employer à la fois des apprentis et des alternants en contrat de professionnalisation.

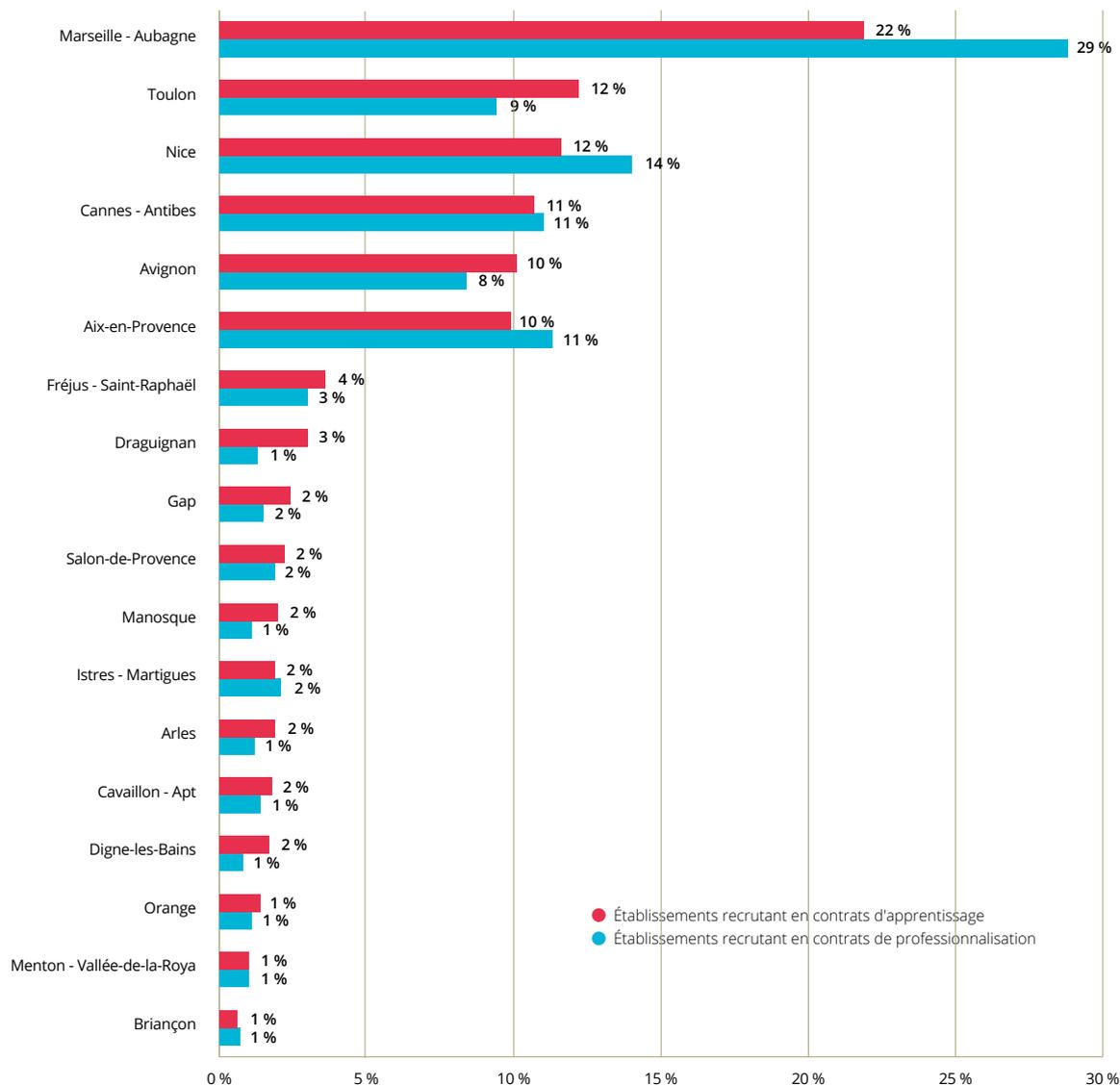
Lorsque l'entreprise embauche à la fois un apprenti et un alternant en contrat de professionnalisation, ceux-ci effectuent leurs contrats pour moitié dans des entreprises de moins de 170 salariés. Lorsqu'elle n'embauche que des apprentis, cette taille médiane n'est que de quatre salariés.

Au total, les différences de structure des entreprises et des profils des alternants laissent supposer que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont davantage complémentaires que concurrents. Ainsi, la montée en charge du contrat de professionnalisation depuis sa mise en place en 2005 ne devrait pas avoir constitué une réelle menace pour le contrat d'apprentissage.

2.6. MARSEILLE - AUBAGNE RESTE LA PREMIÈRE ZONE D'EMPLOI DE LA RÉGION POUR LES DEUX DISPOSITIFS DE L'ALTERNANCE

La répartition par zone d'emploi des établissements recrutant des alternants en contrat de professionnalisation est globalement proche de celle des contrats d'apprentissage. Marseille - Aubagne reste la première zone de la région pour les deux dispositifs, mais son poids est beaucoup plus important pour les contrats de professionnalisation que pour les contrats d'apprentissage (29 % contre 22 %) (graphique 9). Dans une moindre mesure, c'est aussi le cas de Nice et d'Aix-en-Provence. La surreprésentation de ces trois zones d'emploi parmi les contrats de professionnalisation est à mettre en lien avec leur structure sectorielle : elles sont davantage orientées vers les services qu'en moyenne régionale (tout comme les contrats de professionnalisation par rapport aux contrats d'apprentissage). À l'inverse, la zone d'emploi de Toulon recrute davantage des apprentis que des alternants en contrat de professionnalisation (respectivement 12 % et 9 % des établissements).

GRAPHIQUE 9 RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS RECRUTANT EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN 2016 SELON LES ZONES D'EMPLOI DE PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR (EN %)



Source : Dares - Base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation et base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage en 2016 - Traitement Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur / SESE.

Note de lecture : En 2016, la zone d'emploi de Marseille - Aubagne regroupe 22 % des établissements de la région qui ont recruté au moins un apprenti, et 29 % de ceux qui ont recruté au moins un alternant en contrat de professionnalisation.

LA BANQUE RÉGIONALE DE L'EMPLOI ET DE L'APPRENTISSAGE (BREA.REGIONPACA.FR)

La Banque régionale de l'emploi et de l'apprentissage (BREA), développée par le Conseil régional de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur, est opérationnelle depuis octobre 2016. Elle s'adresse aux employeurs, demandeurs d'emploi et apprentis afin de leur permettre de recruter le bon profil, rechercher un emploi ou un apprentissage.

Son portail propose donc une double entrée en recensant :

- les offres et demandes d'emplois ;
- les offres et des demandes d'apprentissage.

C'est cette dernière fonctionnalité qui nous intéresse dans le cadre de cette étude.

La base est alimentée au quotidien par les dépôts d'offres et de demandes, soit de la part des apprentis qui recherchent un contrat, soit par les entrepreneurs qui proposent un contrat, soit par les organismes de formation, qui peuvent proposer les deux.

En effet, ces derniers jouent souvent un rôle d'intermédiation, que ce soit auprès des entreprises qui les mandatent pour déposer les propositions d'embauche, ou auprès des jeunes pour qui ils déposent des demandes de contrat.

Chaque offre déposée est vérifiée et complétée (notamment pour les codes ROME) par des modérateurs avant d'être mise en ligne. Les offres d'apprentissage sont ensuite transférées sur le site de Pôle emploi.

Il est difficile de savoir combien de personnes exactement sont recrutées par ce moyen. D'une part, certaines offres déposées par les CFA peuvent parfois concerner plusieurs apprentis. En effet, quand le CFA a plusieurs places dans la même formation, il publie une offre commune et non pas une par place. D'autre part, les apprentis et les CFA préviennent rarement quand les offres sont pourvues. C'est quand l'offre devient caduque que les services de la Région peuvent se renseigner pour savoir si l'offre a besoin d'être renouvelée.

De nouvelles fonctionnalités sont régulièrement implémentées, comme par exemple la possibilité de rechercher les entreprises qui recrutent en s'appuyant sur les fichiers de l'Insee. Des partenariats sont également renforcés, que ce soit avec les recruteurs potentiels (tels que la Marine nationale) ou avec les services publics régionaux d'orientation (missions locales, CIO...) afin d'enrichir et faire vivre la base.

D'autres institutions ou organismes marchands proposent des sites où employeurs et apprentis peuvent déposer et répondre à des annonces, comme par exemple le Portail de la fonction publique, l'Apprenti, Pôle emploi alternance, l'Université régionale des métiers et de l'artisanat Provence - Alpes - Côte d'Azur...

04

QUELLES POSSIBILITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR ?

L'ESSENTIEL

- 15 zones d'emploi ont des possibilités de développement de l'apprentissage.
- 7 zones d'emploi ont une offre de formation à re-questionner.
- 8 zones d'emploi pour lesquelles il faudrait organiser une sensibilisation des acteurs.
- 10 zones d'emploi où il existe des secteurs sous-utilisateurs de l'apprentissage.
- « Coiffure », « Fabrication de produits industriels » et « Construction » pourraient davantage mobiliser l'apprentissage dans plusieurs zones d'emploi.

1. LES CINQ PRINCIPAUX ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

En croisant les résultats d'une typologie reposant sur les caractéristiques économiques des zones d'emploi et de la population, ainsi que les données sur l'appareil de formation, il a été possible d'identifier des pistes d'action de développement de l'apprentissage.

Une série d'actions interroge l'offre de formation en apprentissage dans le secondaire ou dans le supérieur. D'autres pistes questionnent plutôt la communication auprès des jeunes ou/et des entreprises. Enfin, pour certains territoires, les marges de manœuvre sont plus faibles du fait d'une culture de l'apprentissage déjà diffusée et partagée par l'ensemble des acteurs.

Les enjeux sont classés par ordre d'importance. Ils sont détaillés pour chaque territoire dans un second temps.

1.1. RÉFLÉCHIR À UNE OFFRE DE FORMATION DE PROXIMITÉ



Les principales zones d'emploi concernées par cet enjeu sont : **Cavaillon - Apt, Istres - Martigues, Orange, Salon-de-Provence.**

Ces zones d'emploi se caractérisent par un faible nombre d'apprentis présents dans les CFA, dont l'offre de formation est restreinte et souvent orientée vers l'enseignement supérieur. L'apprentissage proposé profite peu aux locaux alors que les jeunes de ces territoires sont souvent en difficulté. Les entreprises et les jeunes qui désirent s'investir dans l'apprentissage s'adressent ainsi souvent à un CFA en dehors du territoire.

Les entreprises sont généralement bien engagées dans le dispositif. Pour inciter plus les jeunes à s'orienter vers l'apprentissage, **une offre de formation dans le secondaire** pourrait être développée.



1.2. DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Les principales zones d'emploi concernées par cet enjeu sont : **Aix-en-Provence, Avignon, Cannes - Antibes.**

L'apprentissage est déjà bien présent dans ces territoires, qu'il s'agisse des jeunes, des entreprises ou des centres de formation. L'enseignement secondaire y est très présent. Dans ces zones, la part des emplois de cadres et de professions intermédiaires est importante, d'où un potentiel de développement de formation en apprentissage dans l'enseignement supérieur.



1.3. DÉVELOPPER LA CULTURE DE L'APPRENTISSAGE À LA FOIS AUPRÈS DES ENTREPRISES ET DES JEUNES

Les principales zones d'emploi concernées par cet enjeu sont : **Briançon, Fréjus - Saint-Raphaël, Gap, Manosque, Menton - Vallée de la Roya, Nice.**

Ces zones d'emploi sous-utilisent l'apprentissage, qu'il s'agisse des jeunes ou des entreprises. Dans certaines d'entre elles, l'offre de formation en apprentissage est également faible, mais des possibilités de formation existent à proximité. Dans tous les cas, il semble que l'on puisse mieux sensibiliser les entreprises et les jeunes pour développer l'apprentissage.



1.4. SENSIBILISER PRINCIPALEMENT LES JEUNES DE LA ZONE

Les principales zones d'emploi concernées par cet enjeu sont : **Digne-les-Bains, Marseille - Aubagne.**

Ces territoires se caractérisent par des CFA attractifs et importants (en volume d'apprentis et en offre de formation) et des entreprises investies dans le dispositif. Mais une faible proportion de jeunes s'engagent dans l'apprentissage au regard du nombre de jeunes éligibles à ce dispositif dans ces zones. Ces derniers s'orientent soit dans l'enseignement professionnel sous statut scolaire, soit dans l'enseignement général et technologique. Aussi il apparaît important de plus et mieux sensibiliser les jeunes à ce dispositif.



1.5. MAINTENIR LE « BON » DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

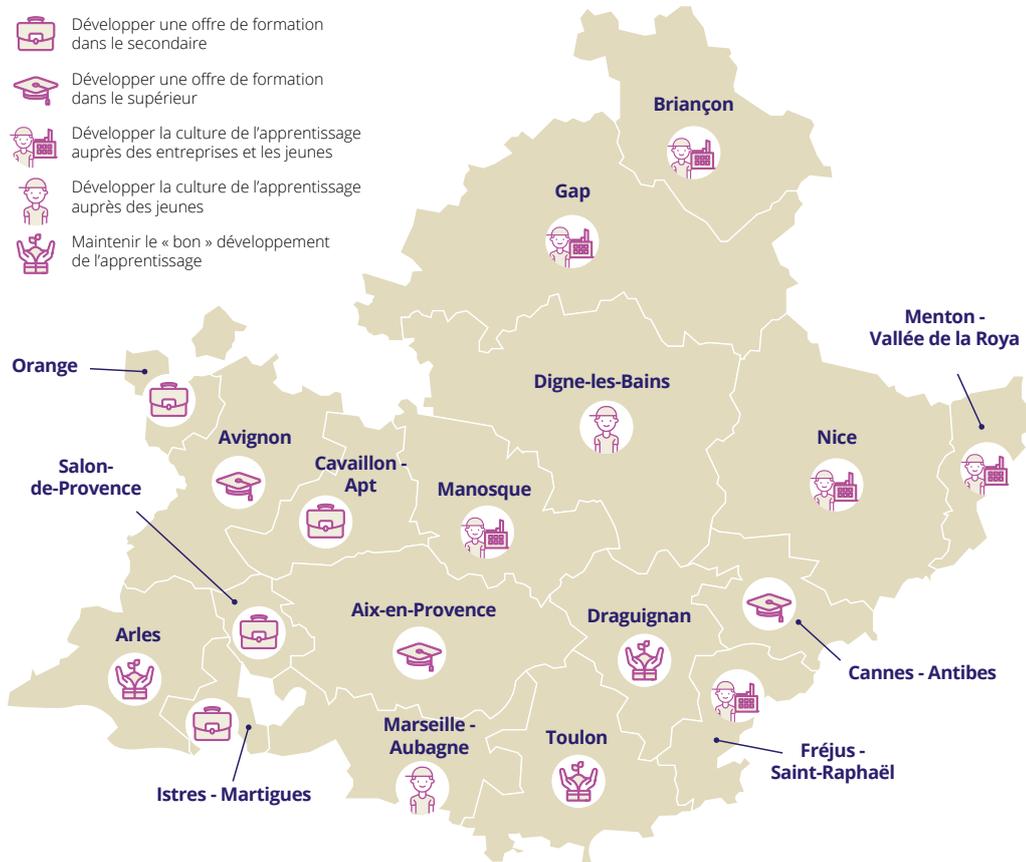
Les principales zones d'emploi concernées par cet enjeu sont : **Arles, Draguignan, Toulon.**

Ces zones se caractérisent par une bonne culture de l'apprentissage : les CFA sont présents et proposent une offre de formation diversifiée, les entreprises sont investies dans le dispositif, de même que les jeunes.

L'offre de formation, principalement orientée vers l'enseignement secondaire, est cohérente avec les caractéristiques socioéconomiques du territoire.

Au vu des éléments quantitatifs retenus pour cette étude, l'enjeu de développement de l'apprentissage ne semble donc pas particulièrement porteur. Toutefois, avec une exploration plus qualitative de ces territoires, la conclusion aurait pu être différente.

CARTE 1 LES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE SELON LES ZONES D'EMPLOI



Source : ORM.

MÉTHODOLOGIE DE LA TYPOLOGIE

Pour dégager les principales caractéristiques des recrutements en contrat d'apprentissage dans les 18 zones d'emploi de Provence - Alpes - Côte d'Azur, une analyse en composantes principales (ACP) a été réalisée. Celle-ci permet de synthétiser l'information contenue dans la base de données. Les variables suivantes ont été mobilisées :

- la part des entreprises recrutant au moins un apprenti sur le nombre total d'entreprises, selon la taille ;
- la part des établissements recrutant au moins un apprenti sur le nombre total d'établissements, selon le secteur d'activité ;
- la part des places pourvues en apprentissage sur le nombre de places ouvertes en CFA ;
- la part des contrats d'apprentissage sur le nombre total de jeunes résidants dans la zone, selon le sexe.

Ont été retenus les quatre premiers axes de l'analyse, qui résument 67 % de la variabilité des données.

À partir des résultats de l'ACP, il a été également possible de préciser, pour chaque zone d'emploi, quelles sont les variables qui contribuent le plus à leur position. L'écart entre la position des zones et la moyenne régionale a permis d'identifier les atouts et les faiblesses des différentes zones.

D'autres variables non intégrées dans l'ACP ont aussi été utilisées afin d'affiner les pistes de développement de l'apprentissage. On peut citer : la part des filles en contrat d'apprentissage, le niveau de diplôme des apprentis au moment de l'embauche, le taux de chômage des jeunes, ou encore la part des jeunes non insérés (ni en emploi ni en études) sur l'ensemble des jeunes.

Des données sur l'appareil de formation (importance de la voie générale et technologique, part de l'enseignement secondaire, niveau de formation des apprentis...) et la mobilité des apprentis (entre le CFA et le lieu de résidence du jeune, l'entreprise et le CFA, l'entreprise et le lieu de résidence du jeune) ont également été mobilisées.

Les principaux secteurs employeurs de chaque territoire ont été identifiés.

2. LES PISTES DE DÉVELOPPEMENT POUR CHAQUE ZONE D'EMPLOI



2.1. AIX-EN-PROVENCE : PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Dotée d'un pôle universitaire, Aix-en-Provence est la zone d'emploi de Provence - Alpes - Côte d'Azur qui héberge le plus d'élèves et étudiants, ainsi que de jeunes en âge d'être apprentis. Les niveaux de diplômes y sont plus élevés qu'en moyenne régionale. De plus, le taux de chômage des jeunes et la proportion de jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) figurent parmi les plus bas de la région.

Avec près de 30 CFA, ce territoire concentre **15 % des apprentis de la région**. Les trois quarts d'entre eux préparent un diplôme de niveau V ou IV, proportion semblable à la moyenne régionale. L'apprentissage joue un rôle important dans l'enseignement secondaire professionnel en formant près d'un jeune sur deux (20 points en plus par rapport à la moyenne régionale).

Les CFA de ce territoire recrutent peu localement : seuls 38 % des apprentis résident dans cette zone et 17 % des entreprises y sont localisées. De nombreux échanges ont lieu avec les zones d'emploi de Marseille - Aubagne (quatre apprentis sur dix y ont leur entreprise) et d'Avignon (un sur dix). L'offre de formation proposée par les CFA est diversifiée. Les entreprises du territoire recrutent plus souvent des apprentis formés par les CFA locaux qu'en moyenne régionale (61 %, contre 51 %).

Dans cette zone, les principaux secteurs employeurs sont le « Commerce ; réparation d'automobiles et motocycles », l'« Enseignement », l'« Administration publique » et les « Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyse technique ». **La proportion des établissements engagés dans l'apprentissage se situe dans la moyenne régionale.** Les embauches en apprentissage sont plus nombreuses qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur dans les secteurs « Hébergement et restauration », « Soutien aux entreprises », « Transports et entreposage », « Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines », « Information et communication » et « Construction », compte tenu de la présence des établissements dans la zone.

Principaux enjeux :

- Promouvoir l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.
- Maintenir l'engagement dans l'apprentissage de l'ensemble des acteurs.

2.2. ARLES : MAINTENIR L'ENGAGEMENT DANS L'APPRENTISSAGE DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS



La zone d'emploi d'Arles se caractérise par une forte présence de bas niveaux de diplômes. Sa part de jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) et son taux de chômage des jeunes y sont plus élevés qu'en moyenne régionale.

Dans cette zone d'emploi, **l'enseignement secondaire professionnel est plus développé** qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur et la **part des apprentis est légèrement plus élevée**. Les quatre CFA rassemblent **2 % des effectifs régionaux d'apprentis**. Ils attirent plus de jeunes issus d'un autre territoire que de locaux (six apprentis sur dix). Les échanges avec les zones d'emploi d'Istres - Martigues et d'Avignon sont fréquents : trois apprentis sur dix y résident et une entreprise sur quatre y est localisée.

L'offre de formation est diversifiée (11 filières de formation présentes sur 19), mais il semble qu'elle ne **réponde qu'en partie aux besoins des entreprises** du territoire : une entreprise sur deux investie dans l'apprentissage a un apprenti inscrit dans un CFA en dehors de la zone d'Arles (10 points de moins qu'en région). Dans plus de deux cas sur dix, les apprentis se forment dans la zone d'emploi d'Avignon, notamment dans la filière « Agroalimentaire, alimentation, cuisine ».

Les principaux secteurs employeurs de ce territoire sont le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », l'« Administration publique », l'« Enseignement » et l'« Hébergement et restauration ». **La part des établissements engagés dans l'apprentissage est l'une des plus élevées de la région**. Les établissements les plus recruteurs d'apprentis par rapport à leur présence dans la zone relèvent des secteurs « Construction », « Fabrication d'autres produits industriels », « Autres activités de services » et « Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ». Par ailleurs, le nombre de filles recrutées en apprentissage est fort en comparaison du nombre de jeunes filles qui résident dans la zone.

Principaux enjeux :

- Maintenir l'engagement dans l'apprentissage de l'ensemble des acteurs.
- Mieux articuler l'offre de formation avec la dynamique locale de l'emploi.

2.3. AVIGNON : UN DÉVELOPPEMENT ENCORE POSSIBLE DANS LE SUPÉRIEUR



Les habitants de la zone d'emploi d'Avignon sont plus souvent détenteurs d'un diplôme de premiers niveaux de qualification. Le taux de chômage des jeunes et la proportion de jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) sont parmi les plus forts de la région.

Dans cette zone d'emploi, la part des formés dans l'enseignement secondaire professionnel est plus élevée qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur. **L'apprentissage y joue un rôle important** en formant quatre jeunes sur dix (10 points de plus qu'en région). Il est majoritairement mis en œuvre dans les premiers niveaux de qualification : trois apprentis sur quatre préparent un diplôme de niveau V ou IV.

Une trentaine de CFA sont présents dans la zone, accueillant **15 % des apprentis de la région**. Ils recrutent un peu moins souvent localement qu'en moyenne régionale : un apprenti et une entreprise sur deux y sont localisés.

Les **établissements du territoire sont bien investis dans l'apprentissage** et travaillent dans huit cas sur dix avec les CFA de la zone. L'offre de formation est très diversifiée (15 filières

de formation présentes sur 19) **et répond aux besoins de l'économie locale**. Les filières de formation « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts », « Agroalimentaire, alimentation, cuisine », « Formations industrielles », « Bâtiment, travaux publics » concentrent la moitié des apprentis du territoire.

Les principaux secteurs employeurs de ce territoire sont le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motos », l'« Administration publique » et l'« Enseignement ». Les établissements les plus recruteurs d'apprentis par rapport à leur présence sur le territoire sont ceux qui appartiennent aux secteurs « Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac », « Hébergement et restauration », « Soutien aux entreprises », « Transports et entreposage », « Autres activités de services » et « Construction ». C'est aussi le cas des entreprises qui embauchent moins de 50 salariés. Par ailleurs, le nombre de garçons recrutés en apprentissage est fort en comparaison du nombre de jeunes garçons qui résident dans la zone.

Principaux enjeux :

- Promouvoir l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.
- Maintenir l'engagement dans l'apprentissage de l'ensemble des acteurs.



2.4. BRIANÇON : MIEUX DÉVELOPPER LA CULTURE DE L'APPRENTISSAGE AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS

Les habitants de la zone d'emploi de Briançon sont globalement plus diplômés qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur. La part des jeunes en âge d'être apprentis ainsi que celle des élèves et étudiants y sont les plus basses. Le taux de chômage des jeunes et la proportion de jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) sont les plus faibles de toutes les zones d'emploi de la région.

Dans ce territoire, l'enseignement secondaire est principalement orienté vers la voie générale et technologique au détriment de la voie professionnelle. Aussi, **le nombre d'apprentis y est très faible** (< 1 % des effectifs régionaux). La quasi-totalité d'entre eux préparent un diplôme de niveau V ou IV.

Six apprentis sur dix sont inscrits dans la filière de formation « Bâtiment, travaux publics », les autres préparent une certification des « Fonctions transversales de la production » ou des « Services aux personnes et aux collectivités et activités de loisirs ». Les trois CFA de cette zone recrutent rarement localement, que ce soit au niveau des apprentis (15 %) ou des entreprises (13 %). De nombreux échanges ont lieu avec les autres territoires alpins mais aussi avec des territoires plus éloignés, tels que Marseille - Aubagne. Certaines formations proposées sont rares en région, c'est notamment le cas du CAP Charpentier bois ou du BPJEPS Activités nautiques.

La zone d'emploi de Briançon fait partie de celles **où les établissements sont le moins souvent engagés dans l'apprentissage** en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Pour atteindre le niveau régional, il faudrait que trois fois plus d'établissements de la zone recrutent au moins un apprenti.

Quand ils sont engagés dans l'apprentissage, ils recrutent principalement des jeunes locaux dont peu se forment dans un CFA de la zone. En effet, dans plus d'un cas sur deux, ces jeunes se rendent dans un CFA de Gap.

Les principaux secteurs employeurs de ce territoire sont l'« Hébergement et restauration », les « Activités pour la santé humaine » et le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motos ». Les établissements les plus en retrait par rapport à leur présence sur le territoire

appartiennent aux secteurs « Hébergement et restauration », « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », « Soutien aux entreprises », « Fabrication d'autres produits industriels » et « Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ». Par ailleurs, le nombre de filles recrutées en apprentissage est faible en comparaison du nombre de jeunes filles qui résident dans la zone.

Principaux enjeux :

- Développer une culture de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises.
- Mobiliser les établissements employeurs peu utilisateurs de l'apprentissage relevant des secteurs « Hébergement et restauration », « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », « Soutien aux entreprises », « Fabrication d'autres produits industriels » et « Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ».
- Mieux articuler l'offre de formation avec la dynamique locale de l'emploi.

2.5. CANNES - ANTIBES : RÉFLÉCHIR À UNE OFFRE DE FORMATION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



La zone d'emploi de Cannes - Antibes héberge moins d'élèves et étudiants qu'en moyenne régionale, ainsi qu'un peu moins de jeunes en âge d'être apprentis. Le taux de chômage des jeunes et la proportion de jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) y sont plus faibles.

Dans l'enseignement secondaire, la voie professionnelle est moins développée qu'au niveau régional mais **l'apprentissage y joue un rôle important** puisqu'il forme 43 % des jeunes (contre 29 % en région). Une vingtaine de CFA y sont présents, accueillant **10 % des apprentis de la région**. Ils offrent une palette variée de filières de formation, essentiellement orientées vers les niveaux V et IV. Quatre filières – « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts », « Bâtiment, travaux publics », « Fonctions transversales de la production », « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » – concentrent sept apprentis sur dix.

Les CFA recrutent un peu moins localement qu'en moyenne régionale : un apprenti et une entreprise sur deux résident également dans la zone d'emploi. Lorsque les apprentis ou les entreprises proviennent d'un autre territoire, il s'agit principalement de la zone d'emploi de Nice.

Les établissements de ce territoire sont autant investis dans ce dispositif qu'au niveau régional. Les deux tiers d'entre eux embauchent des apprentis formés par un CFA local. **L'offre de formation semble donc répondre aux besoins des entreprises.**

Les principaux secteurs employeurs de ce territoire sont le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », l'« Hébergement et restauration », l'« Administration publique », l'« Enseignement ». Les établissements qui embauchent le moins d'apprentis compte tenu du nombre d'établissements présents dans la zone sont ceux du secteur de la « **Construction** ». En revanche, les établissements des secteurs de l'« Information et communication » et de l'« Agriculture » recrutent plus d'apprentis qu'au niveau régional. Par ailleurs, le nombre de garçons recrutés en apprentissage est faible en comparaison du nombre de jeunes garçons qui résident dans la zone.

Principaux enjeux :

- Promouvoir l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.
- Mobiliser les établissements employeurs relevant du secteur de la « Construction ».
- Maintenir l'engagement dans l'apprentissage de l'ensemble des acteurs.



2.6. CAVAILLON - APT : RÉFLÉCHIR L'OFFRE DE FORMATION, EN HARMONIE AVEC LES ZONES LIMITROPHES

Cavaillon - Apt fait partie des zones d'emploi de Provence - Alpes - Côte d'Azur qui hébergent le moins d'apprentis, d'élèves et d'étudiants compte tenu de leur nombre d'habitants. Sa population est globalement moins diplômée et les taux de scolarisation des jeunes y sont bien plus faibles qu'en région. La part des jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) et le taux de chômage des jeunes figurent parmi les plus importants de la région.

Dans cette zone d'emploi, la part des élèves dans l'enseignement secondaire professionnel est inférieure au niveau régional. La grande majorité des jeunes se forment par voie scolaire, **l'apprentissage est donc presque absent**, quel que soit le niveau de formation (< 1 % des effectifs régionaux). Un seul CFA est implanté dans ce territoire.

Les jeunes intéressés par l'apprentissage se forment en dehors du territoire (dans 77 % des cas à Avignon). Cependant, ils y reviennent pour signer leur contrat avec les entreprises locales.

Les principaux secteurs employeurs de ce territoire sont le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », le « Transports et entreposage », l'« Enseignement » et la « Construction ».

Les établissements locaux sont à peu près autant investis dans l'apprentissage qu'en moyenne régionale. Les secteurs « Soutien aux entreprises », « Coiffure, soins de beauté » et « Fabrication d'autres produits industriels » recrutent davantage d'apprentis compte tenu du nombre d'établissements présents dans la zone. C'est aussi le cas des entreprises de moins de 11 salariés et de celles d'au moins 50 salariés. Par ailleurs, le nombre de garçons recrutés en apprentissage est fort en comparaison du nombre de jeunes garçons qui résident dans la zone.

Principaux enjeux :

- Mieux articuler l'offre de formation avec la dynamique locale de l'emploi.
- Maintenir un équilibre avec les zones limitrophes.



2.7. DIGNE-LES-BAINS : MIEUX SENSIBILISER LES JEUNES ET LES ÉTABLISSEMENTS DE « FABRICATION D'AUTRES PRODUITS INDUSTRIELS » ET « COIFFURE, SOINS DE BEAUTÉ »

Tout comme ses voisines Gap et Manosque, la zone d'emploi de Digne-les-Bains héberge davantage de retraités et préretraités et moins d'élèves et étudiants qu'en moyenne régionale. Ses habitants et ses apprentis détiennent plus rarement un diplôme de l'enseignement supérieur. La part des jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) et le taux de chômage des jeunes sont plus bas qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Dans ce territoire, l'enseignement secondaire professionnel est peu développé mais **l'apprentissage joue un rôle important** puisqu'il forme 48 % des effectifs dans cette voie (29 % en région). Il est majoritairement mis en œuvre aux premiers niveaux de formation : 86 % des apprentis préparent un diplôme de niveau V ou IV.

Les cinq CFA de ce territoire (**3 % des apprentis de la région**) proposent une diversité de formation (12 filières de formation présentes sur 19) et attirent plus des jeunes issus d'autres territoires que de locaux (plus de six apprentis sur dix). Le même constat est fait pour les entreprises : 63 % des apprentis ont leur entreprise en dehors du territoire. Les échanges avec la zone d'emploi de Manosque sont très forts : quatre apprentis et entreprises sur dix y sont localisés.

Les **établissements du territoire sont légèrement plus souvent investis dans l'apprentissage** qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur et les deux tiers ont un apprenti formé par un CFA local (56 % en région). Ainsi l'offre de formation des CFA répond en partie aux besoins des entreprises locales.

Néanmoins, il semble que plus de jeunes de la zone d'emploi pourraient s'engager dans l'apprentissage. La proportion des jeunes ayant recours aux dispositifs d'insertion par l'alternance, au regard du nombre de jeunes éligibles à ces dispositifs, figurent parmi les plus faibles de la région. Pour les contrats d'apprentissage, ce sont surtout les garçons qui sont sous-représentés comparativement au nombre de jeunes hommes présents sur le territoire.

Les principaux secteurs employeurs de ce territoire sont l'« Administration publique », les « Activités pour la santé humaine », le « Commerce ; réparation d'automobile et de motocycles ». Les établissements qui recrutent le moins d'apprentis compte tenu de leur importance dans la zone relèvent des secteurs « **Fabrication d'autres produits industriels** » et « **Coiffure, soins de beauté** ». En revanche, ceux qui appartiennent aux secteurs « Activités financières et d'assurance », « Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique » et « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » embauchent plus d'apprentis qu'en moyenne régionale. C'est aussi le cas des entreprises de moins de 50 salariés.

Principaux enjeux :

- Développer une culture de l'apprentissage auprès des jeunes (surtout des jeunes hommes).
- Mobiliser les établissements employeurs relevant des secteurs : « Fabrication d'autres produits industriels » et « Coiffure, soins de beauté ».

2.8. DRAGUIGNAN : MAINTENIR LE BON DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE



La zone d'emploi de Draguignan regroupe moins d'élèves et d'étudiants qu'en moyenne régionale. Ses habitants, et notamment ses jeunes, sont rarement diplômés de l'enseignement supérieur. La part des jeunes non insérés (ni en étude ni en emploi) est plus élevée qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

L'enseignement secondaire professionnel est plus développé qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur et plus orienté vers l'apprentissage que vers la voie scolaire. **L'apprentissage joue un rôle important** en formant deux fois plus de jeunes qu'au niveau régional. Il est essentiellement développé aux premiers niveaux de qualification : 97 % des apprentis préparent des diplômes de niveaux V et IV.

Les quatre CFA dans cette zone (notamment le CFA régional des métiers et de l'artisanat et le CFA régional public agricole) concentrent **4 % des apprentis de la région**. Ils attirent un peu plus de jeunes issus d'un autre territoire que de locaux. Le constat est le même pour les entreprises : seul un tiers des apprentis des CFA de la zone d'emploi y ont également leur entreprise (contre 56 % en région). Les échanges avec la zone d'emploi de Fréjus - Saint-Raphaël sont fréquents : près de quatre apprentis et entreprises sur dix y sont localisés.

L'offre de formation des CFA locaux est diversifiée (12 filières de formation présentes sur 19), il semble qu'elle **réponde aux besoins des entreprises locales** : six entreprises sur dix ont un apprenti formé par un CFA local.

Les principaux secteurs employeurs de ce territoire sont l'« Administration publique », le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », l'« Enseignement ». Les **établissements du territoire sont un peu plus souvent investis dans l'apprentissage** qu'en Provence - Alpes -

Côte d'Azur. Ceux qui recrutent le plus d'apprentis compte tenu de leur importance dans la zone relèvent notamment des secteurs « Transports et entreposage », « Hébergement et restauration », « Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac » et « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles ». C'est également le cas des entreprises de moins de 50 salariés.

Principaux enjeux :

- Maintenir l'engagement dans l'apprentissage de l'ensemble des acteurs.
- Diversifier l'offre de formation en complémentarité avec les zones d'emploi limitrophes.



2.9. FRÉJUS - SAINT-RAPHAËL : SENSIBILISER LES JEUNES ET CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ

La zone d'emploi de Fréjus - Saint-Raphaël héberge à la fois la plus forte proportion de personnes âgées de Provence - Alpes - Côte d'Azur et la part de jeunes la plus faible. La proportion d'élèves et étudiants est ainsi la moins élevée de la région. La zone se distingue également par une part importante de jeunes non insérés (ni en études ni en emploi), un taux de chômage des jeunes plus élevé qu'en région et des bas niveaux de diplômes.

La plupart des résidents se forment en dehors de la zone en raison d'un appareil éducatif et formatif restreint. La part des élèves dans l'enseignement secondaire professionnel est inférieure au niveau régional et **la part des apprentis y est faible** (< 1 % des effectifs régionaux). Quatre CFA sont implantés, plus de la moitié des inscrits sont issus d'un autre territoire. Les échanges avec les zones d'emploi de Toulon et de Draguignan sont fréquents : quatre apprentis et entreprises sur dix y sont localisés.

L'offre de formation des CFA est peu diversifiée (trois filières de formations présentes sur 19) et tournée vers la dynamique locale d'emploi. Les **établissements sont moins souvent investis dans l'apprentissage** qu'au niveau régional et, dans plus de neuf cas sur dix, ils travaillent avec un CFA en dehors de la zone d'emploi (quatre fois sur dix de la zone d'emploi de Draguignan). Pour atteindre le niveau d'engagement régional, il faudrait qu'un tiers supplémentaire des établissements de la zone recrutent au moins un apprenti.

La zone d'emploi de Fréjus - Saint-Raphaël présente les mêmes caractéristiques que Briançon et Menton - Vallée de la Roya. Très touristique, elle développe des emplois dédiés à la population résidente, mais aussi aux touristes. Les principaux secteurs employeurs sont le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », l'« Hébergement et restauration » et la « Construction ». Pourtant, c'est dans ces secteurs que les embauches en apprentissage sont les moins nombreuses compte tenu du nombre d'établissement présents dans le territoire. Les établissements qui appartiennent aux secteurs « **Coiffure, soins de beauté** », « **Construction** » et « **Transports et entreposage** » ont rarement recours à l'apprentissage. De même, **les entreprises de moins de 50 salariés** recrutent peu d'apprentis en comparaison de leur importance sur le territoire.

Principaux enjeux :

- Développer une culture de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises.
- Mobiliser les établissements employeurs relevant des secteurs « Coiffure, soins de beauté », « Construction » et « Transports et entreposage » et les entreprises de moins de 50 salariés.

2.10. GAP : SENSIBILISER LES JEUNES ET CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ



La zone d'emploi de Gap héberge davantage de retraités et préretraités et moins d'élèves et étudiants qu'en moyenne régionale. Ses habitants, et notamment ses apprentis, sont plus rarement titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Néanmoins, la part des jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) et le taux de chômage des jeunes figurent parmi les plus faibles de Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Dans cette zone d'emploi, l'enseignement secondaire est un peu plus orienté vers la voie professionnelle qu'au niveau régional, l'apprentissage forme un tiers des jeunes tout comme au niveau régional. Il est majoritairement mis en œuvre aux premiers niveaux de formation puisque 80 % des apprentis y préparent un diplôme de niveau V ou IV (73 % en région).

Les six CFA forment **2 % des apprentis de la région**. Ils proposent une offre de formation diversifiée (11 filières de formation sur 19) qui attire principalement des jeunes et des entreprises du territoire. Les deux tiers des établissements employeurs investis dans l'apprentissage ont embauché un apprenti formé localement. Les formations proposées semblent donc **répondre aux besoins locaux**. Toutefois **les établissements sont un peu moins souvent engagés dans l'apprentissage qu'au niveau régional**. Pour atteindre ce niveau, il faudrait qu'un quart supplémentaire des établissements de la zone recrutent au moins un apprenti.

Les principaux secteurs employeurs de ce territoire sont le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », l'« Administration publique », l'« Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement ». Les établissements qui appartiennent aux secteurs « Information et communication » et « Coiffure, soins de beauté » recrutent plus d'apprentis qu'en moyenne régionale. En revanche, les établissements qui recrutent le moins d'apprentis compte tenu de leur importance dans la zone sont ceux des secteurs « **Autres activités de services** » et « **Soutien aux entreprises** ». Par ailleurs, la part des filles en contrat d'apprentissage est faible, mais ce sont surtout les garçons qui sont sous-représentés en comparaison du nombre de jeunes hommes présents sur le territoire.

Principaux enjeux :

- Développer une culture de l'apprentissage auprès des jeunes du territoire (surtout des jeunes hommes) et des entreprises.
- Mobiliser les établissements employeurs relevant des secteurs « Autres activités de services » et « Soutien aux entreprises ».

2.11. ISTRES - MARTIGUES : MIEUX ARTICULER L'OFFRE DE FORMATION AUX BESOINS LOCAUX



Dans la zone d'emploi d'Istres - Martigues, la part de jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) est plus importante qu'en moyenne régionale. Si les bas niveaux de diplôme sont surreprésentés dans cette zone, ce n'est pas le cas des apprentis qui sont beaucoup plus souvent qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur détenteurs d'un diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat.

Dans ce territoire, l'apprentissage est peu développé (13 % contre 29 % en région) dans l'enseignement secondaire professionnel. Les sept CFA accueillent **2 % des effectifs régionaux**. Ils proposent à la fois une offre de formation plus souvent orientée vers l'enseignement supérieur (53 % contre 27 %) ou spécifique (plusieurs BTS industriels, moniteurs de football...). Aussi les CFA de la zone attirent plus de jeunes issus d'un autre territoire que de locaux : la part des apprentis recrutés localement est deux fois moins élevée qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur

(29 % contre 57 %). Le constat est le même pour les entreprises : seul un tiers des apprentis des CFA de la zone d'emploi y ont également leur entreprise. Les échanges avec la zone d'emploi de Marseille - Aubagne sont très fréquents : trois apprentis et entreprises sur dix y sont localisés.

Les **établissements de la zone sont à peu près autant investis dans l'apprentissage qu'au niveau régional** mais rares sont ceux qui travaillent avec un CFA local. La moitié des apprentis embauchés par ces établissements résident sur le territoire, mais ils se forment souvent dans un CFA d'Aix-en-Provence, de Marseille - Aubagne ou encore d'Arles. Ils préparent souvent des diplômes de niveau V ou IV, peu mis en œuvre dans le territoire. Il semble que l'offre de formation **ne réponde qu'en partie aux besoins des entreprises locales**.

Les principaux secteurs employeurs sont l'« Administration publique », le « Transports et entreposage » et le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles ». Les établissements qui recrutent le moins d'apprentis compte tenu de leur importance dans la zone relèvent notamment des secteurs « **Information et communication** » et « **Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac** ». À l'inverse, ceux qui appartiennent aux secteurs « Autres activités de services », « Fabrication d'autres produits industriels », « Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines », « Soutien aux entreprises » et « Construction » embauchent plus d'apprentis qu'en moyenne régionale. Si les filles bénéficient particulièrement de ce dispositif, les garçons sont sous-représentés en comparaison de leur nombre sur le territoire.

Principaux enjeux :

- Mieux articuler l'offre de formation avec la dynamique d'emploi locale.
- Promouvoir l'apprentissage dans l'enseignement secondaire professionnel et diversifier l'offre de formation en complémentarité avec les zones limitrophes.
- Mobiliser les établissements employeurs relevant des secteurs « Information et communication » et « Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ».



2.12. MANOSQUE : RÉFLÉCHIR À UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE AUX BESOINS SOCIOÉCONOMIQUES LOCAUX

La population de la zone d'emploi de Manosque présente globalement les mêmes caractéristiques que sa voisine Digne-les-Bains : des niveaux de diplômes plus bas qu'en moyenne régionale, une part d'élèves et étudiants plus faible, ainsi qu'une moindre proportion de jeunes en âge d'être apprentis. Le taux de chômage des jeunes est parmi les plus élevés de Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Coincée entre les zones d'emploi d'Aix-en-Provence et de Digne-les-Bains, Manosque fait partie des territoires où la voie professionnelle (scolaire ou apprentissage) est peu développée. Aussi l'apprentissage y est-il très faiblement présent (< 1 % des effectifs régionaux), et essentiellement développé vers des formations post-bac. Portée par trois CFA, cette petite offre de formation trouve un écho avec les besoins des entreprises locales. Les jeunes et les entreprises présents dans l'apprentissage font donc appel à des CFA en dehors du territoire, notamment aux CFA de Digne-les-Bains pour l'enseignement secondaire et d'Aix-en-Provence pour l'enseignement supérieur.

Les principaux secteurs employeurs de ce territoire sont le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », les « Activités de services administratifs et de soutien » et les « Activités pour la santé humaine ». Les établissements sont autant investis dans l'apprentissage qu'au niveau régional. Ceux qui recrutent le plus d'apprentis compte tenu de leur présence sur le territoire relèvent des secteurs « Agriculture, sylviculture et pêche » et « Activités financières et d'assurance ». À l'inverse, ceux des secteurs « **Transports et entreposage** », « **Coiffure, soins**

de beauté », « Fabrication d'autres produits industriels », « Construction » et « Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac » pourraient mobiliser davantage l'apprentissage. C'est aussi le cas des entreprises de **20 à 50 salariés**. Par ailleurs, le nombre de contrats enregistrés dans la zone est relativement faible en comparaison du nombre de jeunes présents sur le territoire, surtout pour les garçons.

Principaux enjeux :

- Développer une culture de l'apprentissage auprès des jeunes (surtout des jeunes hommes) et des entreprises.
- Réfléchir à une offre de formation dans le secondaire.
- Mobiliser les établissements relevant des secteurs « Transports et entreposage », « Coiffure, soins de beauté », « Fabrication d'autres produits industriels », « Construction » et « Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac » et les entreprises de 20 à 50 salariés.
- Maintenir un équilibre avec les zones limitrophes.

2.13. MARSEILLE - AUBAGNE : SENSIBILISER LES JEUNES, SURTOUT LES HOMMES



La zone d'emploi de Marseille - Aubagne se caractérise par un taux de chômage des jeunes élevé. Bien qu'elle regroupe le **plus grand nombre de contrats d'apprentissage** recensés en région, celui-ci **est faible en comparaison du nombre de jeunes présents sur le territoire, surtout pour les garçons**. C'est l'inverse pour les contrats de professionnalisation : le taux de recours à ce type de contrat est le deuxième plus fort des zones d'emploi de Provence - Alpes - Côte d'Azur, juste derrière Aix-en-Provence.

Dans l'enseignement secondaire professionnel, huit jeunes sur dix se positionnent sur des formations par voie scolaire, la **part de l'apprentissage est nettement inférieure à la moyenne régionale**. Néanmoins, avec près de soixante CFA, Marseille - Aubagne est la première zone d'emploi en volume d'apprentis en accueillant **18 % des effectifs régionaux**.

Les CFA de ce territoire recrutent plutôt localement : les trois quarts des apprentis et des entreprises y sont localisés. L'offre de formation est très diversifiée (18 filières de formation sont présentes sur 19) et **répond aux besoins des entreprises locales**. Celles-ci accueillent plus souvent qu'en moyenne régionale un jeune formé par un CFA de la zone d'emploi (10 points de plus qu'en région). Lorsque les entreprises font appel à des CFA en dehors du territoire, il s'agit principalement de la zone d'emploi d'Aix-en-Provence.

La zone d'emploi de Marseille - Aubagne se caractérise par des activités tertiaires industrielles et portuaires. Les secteurs de la « Santé humaine et action sociale », du « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », de l'« Administration publique » et de l'« Enseignement » concentrent près de la moitié des emplois. Le territoire se distingue également par une concentration plus forte des emplois dans le secteur des « Transports et entreposages ». **Les établissements sont autant investis dans l'apprentissage** qu'au niveau régional. Ceux qui mobilisent davantage la voie de l'apprentissage relèvent des secteurs suivants : « Fabrication d'autres produits industriels », « Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines », « Fabrication de matériels de transport », « Construction » et « Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ».

Principal enjeu :

- Développer une culture de l'apprentissage auprès des jeunes (surtout des jeunes hommes).



2.14. MENTON - VALLÉE DE LA ROYA : SENSIBILISER LES JEUNES ET LES ENTREPRISES

La zone d'emploi de Menton - Vallée de la Roya héberge moins d'élèves et d'étudiants qu'en moyenne régionale et un peu moins de jeunes en âge d'être apprentis. Bien que ses habitants, et notamment ses apprentis, soient globalement moins diplômés qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur, le taux de chômage des jeunes et la proportion de jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) y sont plus bas.

Ce territoire dispose depuis peu d'un CFA. De ce fait, **les effectifs sont faibles** (< 1 % des effectifs régionaux) et orientés uniquement sur des formations de niveau V des filières « Commerce, vente » et « Accueil, hôtellerie, tourisme ». Plus de huit apprentis sur dix et plus de six entreprises sur dix sont localisés sur la même zone d'emploi que le CFA.

Les **établissements du territoire sont peu engagés dans l'apprentissage**. Pour atteindre le niveau régional, il faudrait que deux fois plus d'établissements de la zone recrutent au moins un apprenti. Quand ils sont engagés dans l'apprentissage, c'est souvent avec des contrats associés à des diplômes de l'enseignement secondaire (84 %, contre 69 % au niveau régional). Ils travaillent essentiellement avec des CFA des zones d'emploi de Nice et de Cannes - Antibes.

Les principaux secteurs employeurs de ce territoire sont le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », l'« Administration publique » et l'« Hébergement et restauration ». Les établissements du secteur de l'« Hébergement et restauration », bien que surreprésentés dans la zone, recrutent très peu en apprentissage par rapport à la moyenne régionale. C'est aussi le cas des établissements qui appartiennent aux secteurs « **Fabrication d'autres produits industriels** » et « **Construction** », ainsi que des **entreprises de moins de 50 salariés**.

Principaux enjeux :

- Développer une culture de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises du territoire.
- Mobiliser les établissements employeurs relevant des secteurs « Hébergement et restauration », « Fabrication d'autres produits industriels » et « Construction » et les entreprises de moins de 50 salariés.



2.15. NICE : SENSIBILISER DAVANTAGE LES JEUNES ET LES ENTREPRISES

Deuxième zone d'emploi la plus peuplée derrière Marseille - Aubagne, Nice présente des caractéristiques proches de la moyenne régionale en ce qui concerne l'âge de ses habitants et leur niveau de diplômes. Le taux de chômage des jeunes et la proportion de jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) y sont en revanche plus faibles.

Avec une trentaine de CFA, cette zone accueille **13 % des apprentis de la région**. Dans ce territoire, l'enseignement secondaire est moins souvent orienté vers la voie professionnelle et **le recours à l'apprentissage est plus faible qu'au niveau régional**.

En parallèle, avec plus d'un tiers des apprentis préparant un diplôme dans l'enseignement supérieur, ce territoire fait partie des zones d'emploi où la part des apprentis dans le supérieur est la plus importante.

Les CFA de cette zone d'emploi recrutent plus souvent localement qu'au niveau régional : plus de six apprentis et entreprises sur dix sont localisés sur le même territoire que le CFA. Dans le même temps, deux tiers des entreprises investies dans l'apprentissage ont un apprenti formé par un CFA local. Les formations proposées semblent donc **répondre aux besoins**

locaux. Lorsque les entreprises font appel à des CFA en dehors du territoire, il s'agit alors quasi exclusivement de CFA de Cannes - Antibes et plus particulièrement des CFA régionaux du BTP et agricole public.

Les **établissements du territoire sont un peu moins souvent engagés dans l'apprentissage qu'au niveau régional.** Pour atteindre ce niveau, il faudrait qu'un tiers supplémentaire des établissements de la zone recrute au moins un apprenti.

Les principaux secteurs employeurs de ce territoire sont l'« Administration publique », le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » et les « Activités pour la santé humaine ». Les établissements qui recrutent le plus d'apprentis compte tenu du nombre d'établissements présents dans la zone relèvent des secteurs de la « Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac » et des « Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ».

En revanche, les établissements qui appartiennent aux secteurs « **Construction** », « **Hébergement et restauration** », « **Transports et entreposage** », « **Coiffure, soins de beauté** » et « **Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines** » recrutent moins d'apprentis qu'au niveau régional. Hormis les entreprises de plus de 50 salariés, les entreprises de la zone sont moins souvent investies qu'au niveau régional.

Principaux enjeux :

- Développer une culture de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises.
- Promouvoir l'apprentissage dans l'enseignement secondaire professionnel.
- Mobiliser les établissements employeurs relevant des secteurs « Construction », « Hébergement et restauration », « Transports et entreposage », « Coiffure, soins de beauté » et « Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines » et les entreprises de moins de 50 salariés.

2.16. ORANGE : DE MULTIPLES POSSIBILITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE



Bien que la zone d'emploi d'Orange héberge la plus forte proportion de jeunes de moins de 15 ans de la région, elle regroupe peu d'élèves et d'étudiants. Ses habitants sont plus souvent non diplômés ou titulaires d'un diplôme de premier niveau de qualification qu'en moyenne régionale. La part des jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) et le taux de chômage des jeunes sont les plus élevés de Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Dans cette zone d'emploi, la part des élèves dans l'enseignement secondaire professionnel est légèrement plus élevée qu'au niveau régional. La voie scolaire joue un rôle important puisqu'elle forme 97 % des jeunes (71 % en région), et **l'apprentissage y est faiblement représenté** avec seulement 1 % des effectifs régionaux.

Les quatre CFA proposent une offre de formation très peu diversifiée (trois filières de formation présentes sur 19), et orientée vers l'enseignement supérieur, notamment dans le domaine viticole. Cette petite offre de formation attire plus de jeunes issus d'autres territoires que de locaux (trois quarts des apprentis). Le même constat est fait pour les entreprises : seuls 14 % des apprentis des CFA de la zone d'emploi y ont également leur entreprise. De nombreux échanges ont lieu avec la zone d'emploi d'Avignon mais aussi avec des territoires hors Provence - Alpes - Côte d'Azur (Gard, Drôme).

L'offre de formation des CFA pourrait être élargie à d'autres filières de formation car la culture de l'apprentissage existe dans ce territoire : **les établissements sont un peu plus souvent engagés dans le dispositif qu'au niveau régional** et de nombreux apprentis résident dans cette zone d'emploi. Ces derniers sont alors nombreux à sortir du territoire pour se former (notamment pour aller dans un CFA à Avignon), puis ils reviennent à Orange pour travailler.

Le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », l'« Enseignement », la « Construction » sont les principaux secteurs employeurs de ce territoire. Les embauches en apprentissage sont moins fréquentes dans les secteurs « **Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique** », « **Activités financières et d'assurance** », « **Agriculture** » et « **Information et communication** », compte tenu du nombre d'établissements présents dans la zone. En revanche, les établissements de la « Construction » et du « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » recourent plus souvent à l'apprentissage qu'en moyenne régionale. Par ailleurs, le nombre de contrats d'apprentissage enregistrés dans la zone est faible en comparaison du nombre de jeunes présents sur le territoire, surtout pour les filles.

Principaux enjeux :

- Promouvoir l'apprentissage dans l'enseignement secondaire professionnel.
- Développer une culture de l'apprentissage auprès des jeunes (surtout des jeunes femmes).
- Mieux adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises du territoire investies dans l'apprentissage.
- Mobiliser les établissements employeurs relevant des secteurs « Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique », « Activités financières et d'assurance », « Agriculture » et « Information et communication ».



2.17. SALON-DE-PROVENCE : MIEUX ADAPTER L'OFFRE DE FORMATION AUX BESOINS DES ENTREPRISES LOCALES

La part des élèves et étudiants est légèrement inférieure au niveau régional et la part des jeunes non insérés (ni en études ni en emploi) y est plus élevée. Les habitants de Salon-de-Provence ont globalement les mêmes niveaux de diplômes qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Dans ce territoire, la voie générale et technologique est plus présente que la voie professionnelle et **l'apprentissage est peu développé**. Il est plus orienté vers l'enseignement secondaire que vers le supérieur : huit apprentis sur dix préparent des diplômes de niveaux V et IV. Trois CFA sont présents dans ce territoire et accueillent **1 % des effectifs régionaux**. Trois filières de formation concentrent plus de sept apprentis sur dix : « Agroalimentaire, alimentation, cuisine », « Coiffure, esthétique », « Commerce, vente ».

Les CFA recrutent un peu moins souvent localement qu'au niveau régional : 54 % des apprentis résident dans le territoire (57 % en région) et 47 % y ont également leur entreprise (56 % en région).

Les **établissements sont un peu plus investis dans l'apprentissage** qu'en Provence - Alpes - Côte d'Azur, la majorité d'entre eux fait appel à des CFA en dehors du territoire pour former leurs apprentis (dans un tiers des cas un CFA d'Aix-en-Provence, et pour un cas sur dix un CFA d'Avignon). **L'offre de formation locale ne répond qu'en partie à leurs besoins**.

Le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », l'« Agriculture », la « Construction », la « Santé humaine et action sociale » sont les activités qui dominent dans ce territoire. Les établissements les moins recruteurs d'apprentis par rapport à leur présence dans la zone

sont ceux qui appartiennent aux secteurs « **Agriculture** » et « **Activités financières et d'assurance** ». En revanche, le secteur « Transports et entreposage », surreprésenté dans la zone, recrute plus souvent en apprentissage qu'en moyenne régionale. C'est aussi le cas de la « Coiffure, soins de beauté », la « Construction » et la « Fabrication d'autres produits industriels ».

Principaux enjeux :

- Adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises du territoire.
- Développer une culture de l'apprentissage auprès des jeunes du territoire.
- Mobiliser les établissements employeurs relevant des secteurs « Agriculture » et « Activités financières et d'assurance ».

2.18. TOULON : MOBILISER DAVANTAGE LES ENTREPRISES DU « COMMERCE ; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES »



Troisième zone d'emploi la plus peuplée juste derrière Nice et loin derrière Marseille - Aubagne, Toulon est davantage attractive pour les personnes âgées. La part des élèves et étudiants est ainsi légèrement inférieure au niveau régional.

La voie professionnelle est bien développée au sein de l'appareil de formation initiale. Tout comme au niveau régional, l'apprentissage forme 30 % des jeunes de cette voie de formation. Il est plutôt orienté vers les premiers niveaux de qualification : huit apprentis sur dix préparent des diplômes de niveaux V et IV.

Une vingtaine de CFA sont implantés dans le territoire et forment **13 % des effectifs régionaux**. La part des apprentis recrutés localement est plus élevée qu'en moyenne régionale : trois quarts des apprentis et des entreprises y sont localisés (respectivement 57 % et 56 % en région).

L'offre de formation est diversifiée (17 filières présentes sur 19) et semble **répondre aux besoins des entreprises locales** : 80 % des entreprises de la zone investies dans l'apprentissage ont un apprenti formé par un CFA du territoire.

Les principaux secteurs employeurs de ce territoire sont l'« Administration publique », le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », l'« Enseignement ». Les **établissements de la zone sont autant engagés dans l'apprentissage qu'en moyenne régionale**. Les embauches en apprentissage sont plus fréquentes dans les secteurs des « Activités immobilières » et de l'« Agriculture » compte tenu du nombre d'établissements présents dans la zone. À l'inverse, elles sont **plus rares dans le secteur du « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles »** ainsi que dans les **entreprises de 50 salariés et plus**.

Principaux enjeux :

- Maintenir l'engagement dans l'apprentissage de l'ensemble des acteurs.
- Mobiliser les établissements employeurs relevant du secteur du « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » et les entreprises de plus de 50 salariés.

CONCLUSION

Cette étude avait pour objectif d'identifier des potentiels de développement de l'apprentissage en région. Pour ce faire, il fallait **s'interroger** sur l'évolution du dispositif au cours de ces dernières années et mieux **connaître** les caractéristiques des employeurs (parties 01 et 02), **questionner** les possibles effets de concurrence entre dispositifs de formation et entre contrats d'alternance (partie 03). À partir de ces informations, il a été possible de mettre en place une typologie croisant les zones d'emploi et les secteurs d'activité afin de repérer les possibles leviers de développement de ce dispositif en région (partie 04). Bien que l'apprentissage n'ait pas été exploré de façon exhaustive, les informations quantitatives dégagées dans cette étude permettent d'identifier clairement de véritables possibilités de développement de ce dispositif en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Une partie de ce potentiel de développement est liée à la **conjoncture économique**, à laquelle l'apprentissage est très sensible, en Provence - Alpes - Côte d'Azur peut-être un peu plus qu'ailleurs. En effet, les secteurs comme la construction et l'industrie, soumis aux variations conjoncturelles, sont les principaux employeurs d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement secondaire en région. La conjoncture économique s'améliorant, les entreprises devraient s'engager davantage dans l'apprentissage.

Une autre partie du potentiel de développement est liée à la **dynamique et à la structure de l'apprentissage en région**.

Après avoir diminué pendant plusieurs années, le nombre d'apprentis repart à la hausse depuis 2015. Ce mouvement devrait se poursuivre dans les années à venir. Les effets de la réforme de la voie professionnelle dans l'enseignement secondaire professionnel s'étant enfin atténués, les effectifs se stabilisent.

L'apprentissage en Provence - Alpes - Côte d'Azur reste très orienté dans l'enseignement secondaire en concentrant encore près de trois apprentis sur quatre (soit 10 points de plus qu'en France). Depuis plusieurs années, les effectifs dans l'enseignement supérieur progressent (+ 7 % entre 2012 et 2016). Si pendant longtemps ce mouvement a été limité, il est aujourd'hui encouragé et le nombre d'apprentis dans l'enseignement supérieur va continuer à croître.

Une troisième partie du potentiel de développement est liée à la **moindre implication des jeunes et des entreprises dans ce dispositif**.

En effet, avec cinq apprentis pour 100 jeunes âgés de 15 à 24 ans, la région se situe au dixième rang des régions où la part de l'apprentissage est la plus faible.

La part des établissements ayant recruté au moins un apprenti est également l'une des plus faibles de France métropolitaine. L'étude a identifié plusieurs zones d'emploi où il faut développer la culture de l'apprentissage et plusieurs secteurs d'activités qui pourraient le mobiliser davantage.

Une dernière partie du potentiel de développement est liée au **soutien institutionnel**.

Depuis de nombreuses années, les pouvoirs publics prônent le développement de l'apprentissage. Il continue ainsi d'être vu comme l'une des solutions au chômage des jeunes à travers le développement de leurs compétences. Les réformes à venir souhaitent poursuivre cet objectif, en impliquant davantage le monde économique.

C'est bien l'objectif de cette étude : apporter des pistes d'action appropriables par l'ensemble des acteurs de l'apprentissage.

BIBLIOGRAPHIE

« Rapport apprentissage données 2015 », Cnefop, *En résumé...*, n° 12, novembre 2017

ABRIAC Dominique, RATHELOT Roland & SANCHEZ Ruby, *L'Apprentissage entre formation et insertion professionnelle*, Formations et emploi, édition 2009

D'ANGELO Virginie, « L'alternance en Provence - Alpes - Côte d'Azur : bilan 2015. Nouvelle baisse de l'apprentissage, redémarrage des contrats de professionnalisation », *Les Études thématiques de la Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur*, n° 4, mars 2017

ARRIGHI Jean-Jacques & MORA Virginie, « Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés. Esquisse d'une cartographie des formations en alternance », Céreq, *Net.doc*, n° 66, août 2010

ARRIGHI Jean-Jacques & MORA Virginie, « Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat », Céreq, *Bref*, n° 276, août 2010

BREMOND Fanny & LANDRIER Séverine (ORM), ROUAUD Pascale & VALETTE-WURSTHEN Aline (Céreq), « La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur », Céreq, *Céreq Bref*, n° 352, 2017

CART Benoît, LÉNÉ Alexandre & TOUTIN Marie-Hélène, « L'apprentissage favorise t-il toujours l'insertion professionnelle ? », in *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Céreq, *Essentiels*, n° 1, 2018

COUPPIÉ Thomas (Céreq) & GASQUET Céline (ORM), « Apprentissage et voie scolaire : comment expliquer les différences d'insertion observées ? », in *Rendement éducatif, parcours et inégalités dans l'insertion des jeunes. Recueil d'études sur la Génération 2010*, Céreq, « Céreq Échanges », n° 5, mai 2017

DELAY Béatrice, DUMOULIN Céline & POTTIER Emmanuelle, *L'Avenir du niveau V en apprentissage en île-de-France*, GIP Carif Île-de-France, 2011

DEMONGEOT Aurélie, « L'apprentissage au 31 décembre 2016 », DEPP, *Note d'information*, n° 23, octobre 2017

DUMORTIER Anne-Sophie, *Enquête sur l'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Quels leviers et quels freins au recrutement des apprentis ?*, ORM, « Rapport d'étude », n° 5, septembre 2015

KERJOSSE Roselyne, « Baisse de l'apprentissage en 2013 », DEPP, *Note d'information*, n° 3, février 2015

LOPEZ Alberto & SULZER Emmanuel, « Insertion des apprentis : un avantage à interroger », Céreq, *Bref*, n° 346, mai 2016

MAILLARD Fabienne, « La disgrâce d'un diplôme professionnel français : le brevet d'études professionnelles », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, hors-série n° 4, 2013

MALLET Louis, « Décentralisation de l'éducation et de la formation professionnelle : compétences sans moyens, moyens sans compétences ? », Céreq, *Formation emploi*, n° 93, 2006

PESONEL Élise, « L'apprentissage en 2016 une stabilisation des entrées dans la construction après sept années de baisse », Dares, *Dares résultats*, n° 057, septembre 2017

PESONEL Élise, MESNARD Odile, « L'apprentissage en 2014. Une moindre baisse qu'en 2013 », Dares, *Dares analyses*, n° 057, juillet 2015

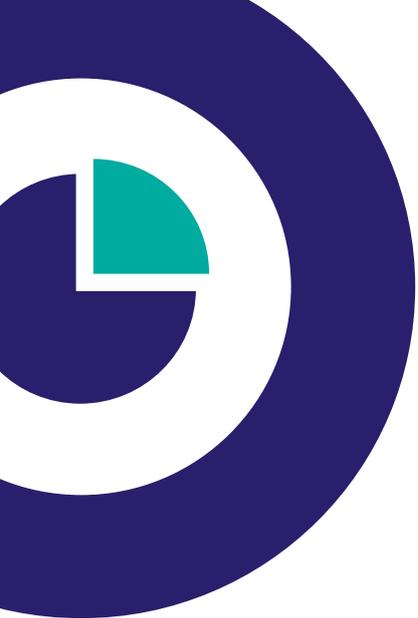
PETROVITCH Adeline, *L'Inscription territoriale de l'apprentissage en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, ORM, « Mémo », n° 58, septembre 2013

PETROVITCH Adeline, GAY-FRAGNEAUD Pauline, MILLIARD Sonia, PRACHE Benoît & GUIRAUD Georges, *Cartographie des effectifs en formation professionnelle en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, 3^e édition, ORM, « Outils d'analyse », n° 19, 2016

RAMMANT Hélène, LEROY Céline & DOS SANTOS Sandra, *L'Apprentissage en Basse-Normandie. La parole aux apprentis et aux employeurs*, Errefom Basse-Normandie, 2014

Région Sud Provence - Alpes - Côte d'Azur, *Programmes régionaux de formation et d'apprentissage 2017-2018*, 2018





L'APPRENTISSAGE : DU POTENTIEL EN PROVENCE – ALPES – CÔTE D'AZUR

DE L'ÉTAT DES LIEUX AUX PISTES D'ACTION

Combien d'apprentis se forment en région Provence - Alpes - Côte d'Azur ? Dans quelles filières et à quels niveaux de formation ? Quelles sont les caractéristiques des établissements qui les emploient ? À quels secteurs d'activité sont-ils rattachés ? Comment l'apprentissage est-il réparti sur le territoire régional ? Quelles sont les zones où le dispositif pourrait être davantage développé ? Est-il complémentaire ou concurrent avec les formations assurées via la voie scolaire ou avec le contrat de professionnalisation ?

Les pouvoirs publics développent l'apprentissage comme l'une des solutions au chômage des jeunes. Pour mieux les accompagner dans cette démarche, l'ORM et la Direccte, co-rédacteurs de cette étude commanditée par le Conseil régional et l'État, identifient des enjeux et des potentiels de développement de ce dispositif en région.

Pour la première fois, l'apprentissage est analysé de manière dynamique et sous des angles différents : celui des apprentis, des employeurs, des territoires, des dispositifs de formation et des secteurs d'activité.



Observatoire Régional des Métiers

41, la Canebière - 13001 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - Fax 04 96 11 56 59 - E-mail info@orm-paca.org

Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : www.orm-paca.org