

FICHE THEMATIQUE

RÉGION ACADÉMIQUE
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

MISSION INFORMATION - CONTROLE & ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE DES FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE

Accompagnement vers l'apprentissage – Etat, enjeux et perspectives

Version : 13 octobre 2024 (parties surlignées en jaune)

Table des matières

1	La cible principale de la fiche	2
2	Éléments de contexte	2
2.1	Propos liminaires.....	2
2.2	Un principe quasi-absolu : la qualité de l'accompagnement détermine aussi la qualité du parcours en apprentissage.....	2
2.3	Des constats souvent unanimes	3
2.4	Le calendrier : les étapes clefs en apprentissage	5
3	L'accompagnement vers l'apprentissage dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur	5
3.1	Les instructions interministérielles comme supports de la feuille de route régionale.....	5
3.2	La nouvelle offre pour la rentrée 2024 aux postulants à l'apprentissage – Mise à jour 13 octobre 2024	7
4	Les stratégies et moyens d'actions	7
4.1	Pour les CFA.....	7
4.2	Pour les acteurs de l'information et de l'orientation et en établissements scolaires	9
5	Annexes.....	10
5.1	Annexe n°1 : Ce que la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a changé dans le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage	10
5.2	Annexe n°2 : Les derniers chiffres clefs en matière d'apprentissage	12
5.3	Annexe n°3 : Les dernières études portant sur l'apprentissage.....	18
5.4	Annexe n°4 : Les 14 missions et obligations des CFA	19
5.5	Annexe n°5 : En savoir plus sur les acteurs des services de contrôle	20

1 La cible principale de la fiche

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

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

La fiche peut aider également chacun de ces acteurs à appréhender l'apprentissage avec un nouveau regard. Elle vise également à accompagner les CFA à être un acteur à part entière dans son territoire de cette dynamique vers l'apprentissage, par une meilleure connaissance des acteurs et des enjeux liés à l'évolution de son offre de formation.

2 Eléments de contexte

2.1 Propos liminaires

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

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

Au cœur des enjeux :

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

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

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

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

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

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

Voici quelques éléments de la conclusion :

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

- *La cohérence des profils de la typologie s'observe à travers les modalités d'entrée en apprentissage, autrement dit l'orientation :*
- *Ainsi l'affiliation forte et très forte est caractéristique :*
 - *des jeunes qui ont participé aux journées portes ouvertes des CFA,*
 - *et des jeunes qui déclarent vouloir apprendre un « vrai métier » et acquérir de l'expérience en alternance.*
- *Quand l'affiliation faible ou très faible relève :*
 - *Plus souvent de jeunes passés par des dispositifs d'intégration peu efficaces et qui ont connu le CFA par leur propre moyen,*

- Et surtout qui choisissent l'apprentissage moins pour le métier que pour « **toucher un salaire** » et **ne pas continuer à l'école** où ils sont en difficultés.
- **Le choix du métier** diffère aussi :
 - Dans les cas des affiliations fortes, il est le produit d'un « goût personnel » et fait souvent suite à des stages.
 - Dans le cas des affiliations faibles, c'est souvent parce qu'il n'y avait pas de place dans un autre métier ou un autre secteur. L'orientation y est donc plus fortement « contrainte ».

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

2.3 Des constats souvent unanimes

Les 7 propositions de l'Observatoire de l'alternance

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

7 propositions sont formulées :

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

L'analyse de l'Institut Montaigne¹

Extrait de la page 32 :

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

Extrait des pages 38 à 40 :

« Le système d'orientation des jeunes de collège et lycées vers l'apprentissage pourrait être repensé
La réforme n'a pas clarifié, et encore moins réglé la question centrale de l'orientation, notamment au niveau scolaire² : compétence théorique des régions (décentralisation sans transfert de moyens), autonomie de fait

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

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

des établissements de l'Éducation nationale (placés sous l'autorité des recteurs). En outre, le mélange de la question de l'orientation des jeunes, y compris scolaires, et des salariés en poste (formation continue) et des demandeurs d'emploi au sein d'un « service public régional de l'orientation » s'est avéré, à l'expérience, une vision assez théorique. Aussi bien les acteurs que les bénéficiaires sont trop divers pour qu'une véritable politique régionale soit impulsée et pilotée en la matière. En pratique, s'agissant des jeunes scolaires, l'orientation vers la voie professionnelle reste profondément marquée par l'influence des enseignants qui n'ont pas toujours une image précise et actualisée des métiers.

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

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

Des motivations quasi unanimes pour vouloir entrer en apprentissage

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

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

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

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

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

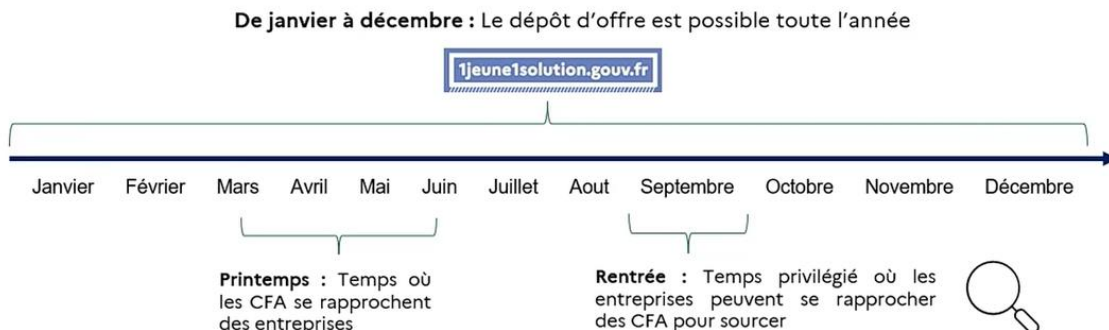
D'autres études évoquent également : l'aspiration vers d'autres méthodes d'apprentissage (par le faire, par des pédagogies dites inductives), l'accompagnement par un maître d'apprentissage qualifié,).

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

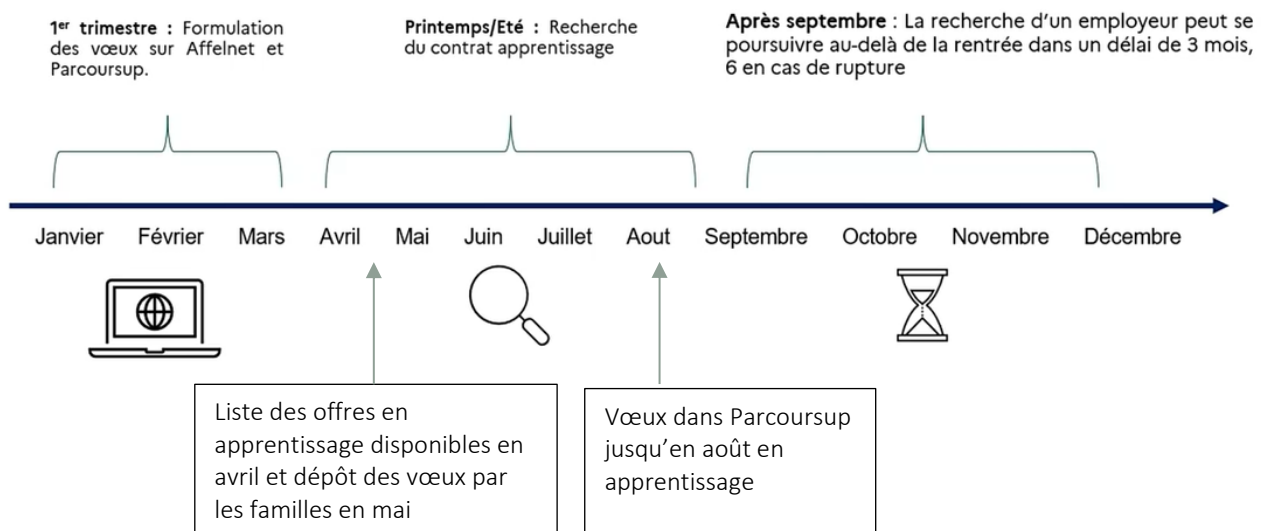
2.4 Le calendrier : les étapes clefs en apprentissage

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

L'année des employeurs



L'année des futurs alternants



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

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

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

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

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

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

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



FEUILLE DE ROUTE REGIONALE

Rappel des 6 axes prioritaires et de leurs objectifs

1^{er} axe	PILOTER L'APPRENTISSAGE Constituer et animer un réseau régional avec les parties prenantes à l'apprentissage et articuler la feuille de route régionale avec les initiatives engagées à niveau territorial dans le cadre des feuilles de route départementales
2^{ème} axe	PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE Promouvoir l'apprentissage et améliorer la visibilité de l'offre de formation en apprentissage
3^{ème} axe	ACCOMPAGNER VERS L'APPRENTISSAGE En organisant notamment un suivi des jeunes ayant formulé un vœu vers l'apprentissage via Affelnet ou Parcoursup et les accompagner si besoin dans la recherche d'un employeur)
4^{ème} axe	SÉCURISER LES PARCOURS EN APPRENTISSAGE Lutter contre les ruptures de contrat
5^{ème} axe	PROFESSIONNALISER LES ACTEURS Améliorer l'apprentissage sur le plan qualitatif
6^{ème} axe	VALORISER LES ACTIONS ET LES APPROCHES INNOVANTES "Faire autrement" dans l'accompagnement vers l'apprentissage

A noter les conclusions de la dernière Cellule régionale de l'apprentissage datée du 23 Mai 2024

Relevé de conclusions : les trois actions phares de la feuille de route régionale pour les six mois à venir

- **Action n°1** : Accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur parcours vers l'apprentissage
Publics cibles prioritaires : Apprentis en situation de handicap et/ou apprentis dans les QPV et/ou apprentis dans les formations de niveau 3 (voire 4) confrontés à l'illettrisme et/ou apprentis mineurs (notamment sur le volet santé et sécurité au travail). Proposition : DREETS / Rectorat de région / ANLCI - AGEFIPH
Fiche action Apprentissage et Handicap (en cours) : Action avec le CARIF OREF PACA
- **Action n°2** : Prévenir de manière significative les ruptures de contrat d'apprentissage et accompagner les rupturants. Expérimentation en lien avec la mission interministérielle de l'apprentissage (via le tableau de bord de l'apprentissage). A l'échelon régional (DREETS – Rectorat de région académique – TBA - France travail - ARML Sud) / A l'échelon départemental - DEETS / DSDEN / FNADIR
- **Action n°3** : Agir collectivement en faveur d'une plus forte professionnalisation des maîtres d'apprentissage

Proposition d'expérimentation : appel à candidatures (dont en direction des OPCO) pour l'élaboration d'un cahier des charges minimal et partagé de formation des maîtres d'apprentissage (dont les fondamentaux pour l'accompagnement des jeunes préparant des formations de niveau 3 et 4 notamment). Proposition : OPCO - DREETS PACA / Rectorat de région / OPCO / France travail

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

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

3.2 La nouvelle offre pour la rentrée 2024 aux postulants à l'apprentissage – **Mise à jour 13 octobre 2024**

Cette offre régionale s'inscrit dans le cadre de la dernière instruction interministérielle (du [19 août 2024](#)), mais aussi de la procédure mise en œuvre dès la rentrée 2023.

Somme toute, elle est la concrétisation d'une très forte mobilisation et coordination entre les acteurs publics et privés de l'apprentissage en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Tous les postulants à l'apprentissage en région Provence-Alpes-Côte d'Azur **rencontrant des difficultés pour trouver un employeur et/ou un CFA peuvent solliciter la cellule régionale d'accompagnement en renseignant** le formulaire dans la plateforme dématérialisée « Demarches-simplifiees.fr » [en cliquant directement ici](#).

Une [cartographie](#) listant les contacts clefs pour aider les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'entreprise et/ou de CFA a été mise pour l'année 2024-2025.

4 Les stratégies et moyens d'actions

4.1 Pour les CFA

4.1.1 En matière de visibilité de leur offre de formation

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

Une fiche ressource peut être utilement consultée : Le guide [pratique de référencement](#) du CFA

Plusieurs stratégies s'offrent à eux :

- L'affichage de leurs formations via le site du CARIF-OREF en constitue une première pierre, leur ouvrant les portes des sites nationaux comme « [La bonne alternance](#) », et au niveau de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, de l'application [Cartosud](#) (le GPS de l'orientation à destination des familles et des élèves).
- Les CFA peuvent se rapprocher du référent apprentissage de la DDETS de leur département, afin de pouvoir participer aux Assises départementales de l'apprentissage et travailler ensemble sur la découverte des métiers et des formations, dont par apprentissage avec l'ensemble des parties prenantes de leur territoire, dont avec les représentants de l'éducation nationale.

DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités)	Prénom - Nom	Mail
DDETS 04	Audrey BERTHALIM	audrey.berthalin@alpes-de-haute-provence.gouv.fr
DDETS 05	En cours de désignation	
DDETS 06	Jean-Alexis AUBERT	jean-alexis.aubert@alpes-maritimes.gouv.fr
DDETS 13	Cécile PEYLA	cecile.peyla@bouches-du-rhone.gouv.fr
DDETS 83	Carine BONNERAVE	carine.bonnerave@var.gouv.fr
DDETS 84	Aurélie Moulin	aurelie.moulin@vaucluse.gouv.fr

- Les CFA peuvent également prendre contact avec le directeur opérationnel d'un des Campus des métiers et des qualifications de la région PACA, si toutefois leur offre de formation correspond à la cible des certifications référencées ([pour en savoir plus](#)).
- Les CFA peuvent aussi contacter les porteurs des dispositifs « prépa-apprentissage » proches de leur localisation géographique, afin d'ouvrir la palette de l'offre en apprentissage des postulants à l'apprentissage de leur territoire aux formations qu'ils proposent (Consulter la [fiche dédiée à la prépa-apprentissage](#)).
- Les solutions offertes par les écoles de production peuvent être aussi répondre aux besoins des jeunes à partir de 15 ans (Consulter la [fiche dédiée aux écoles de production](#)).

4.1.2 En matière d'évolution de leur offre de formation : De l'importance de prendre part aux instances territoriales pour proposer des parcours de formation en cohérence avec les besoins et les métiers à fort développement et à forts enjeux (Mise à jour 19 septembre 2024)

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

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

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

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

Extraite du webinaire organisé par le CARIF OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur du 15 novembre 2023

intitulé « Quelles perspectives de recrutement en région Provence-Alpes-Côte d'Azur d'ici 2030 ? » co-animé par France Stratégie, l'INSEE et le CARIF-OREF.

En synthèse

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

Les CFA peuvent également prendre appui sur la liste des métiers en particulière évolution ou en émergence. A consulter dans le [Rapport d'activité 2023](#) de France compétences (27 juin 2024). Dont [le lien vers les 29 métiers](#) en particulière évolution ou en émergence en 2024

4.2 Pour les acteurs de l'information et de l'orientation et en établissements scolaires

4.2.1 *En matière de choix d'un CFA*

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

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

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

4.2.3 *Les principaux partenaires et références pour aider un postulant en apprentissage*

A consulter en particulier la fiche Cartographie d'[aide à la recherche](#) entreprise / CFA

5 Annexes

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

Un objectif pluriel fixé à chaque CFA

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

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

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

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

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

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

- L'adaptation des parcours (durée / contenu) en fonction de chaque apprenti.
- L'accompagnement érigé en règle absolue :
 - Dans la construction de parcours de formation adaptée à chacun (dans la durée de 6 mois à 3 ans et dans le contenu) suite au positionnement pédagogique.
 - Des accompagnements à la mobilité internationale (Erasmus+ / conventionnement avec une autre entreprise à l'étranger) via le référent mobilité responsable dans chaque CFA.

Dans la finalisation du projet personnel et professionnel vers l'apprentissage (PIC - [prépa-apprentissage possible dès 15 ans](#) ou encore l'appel à projets lié au renforcement de l'accompagnement des jeunes de moins de 30 ans vers l'alternance et l'apprentissage (DREETS PACA et FSE).

En direction des apprentis RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) en appui du référent handicap du CFA.

Dans le cas de formation à distance – *FOAD possible pour 100% de la formation.*

Dans la construction du projet personnel et professionnel (meilleure information sur les métiers et les formations, et sur le potentiel offert par l'apprentissage, par un meilleur affichage des résultats de chaque CFA : taux d'insertion dans l'emploi, taux de succès au diplôme, taux de poursuite d'études

Suite à la rupture de leur contrat d'apprentissage (maintien en formation et accompagnement des CFA dans la recherche d'un nouvel employeur pendant 6 mois au maximum / statut de stagiaire de la formation professionnelle av/ec conservation des droits sociaux et de la rémunération).

Des aides comme leviers

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

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

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

De nouveaux outils à la disposition de tous :

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

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

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

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

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

5.2 Annexe n°2 : Les derniers chiffres clefs en matière d'apprentissage

5.2.1 Extrait de l'étude de la DARES publiée le 30 août 2024 - Mise à jour 5 septembre 2024

+ 10,9% à fin juin d'entrées en apprentissage comparativement à juin 2023.

Représentant 92 900 contrats d'apprentissage.

Augmentation tirée par le secteur privé avec une progression de +11,1 %, contre +1,2 % pour les nouveaux contrats enregistrés dans la sphère publique.

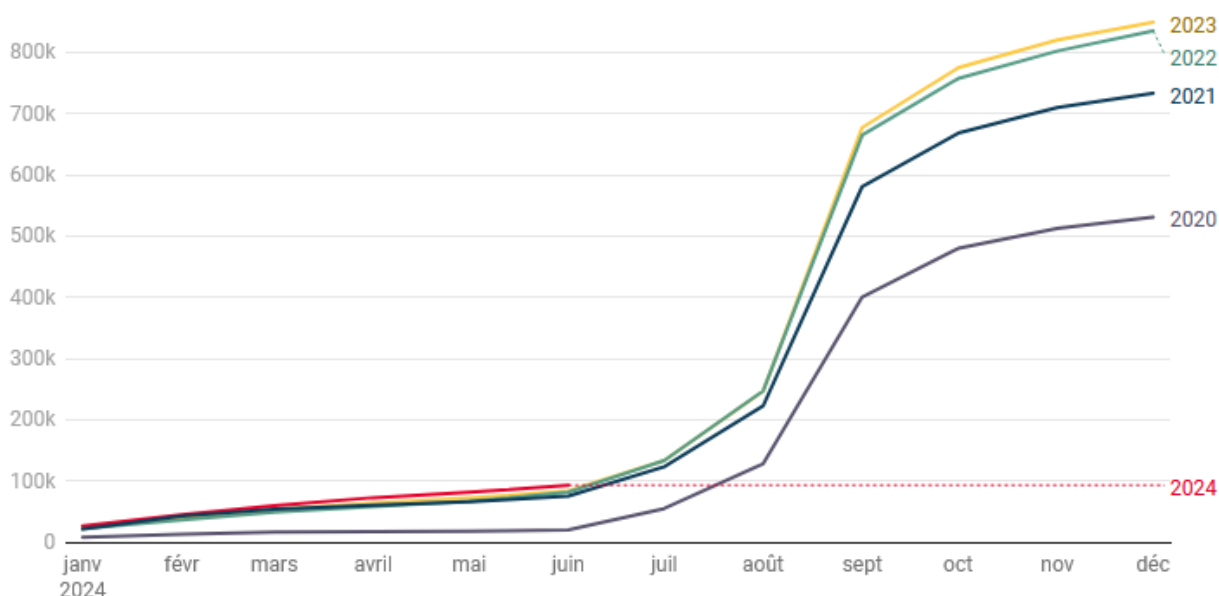
Evolution similaire entre les entrées dans une formation de l'enseignement secondaire, en hausse de 10,8 % pour atteindre 47 500 nouveaux contrats, et les entrées dans l'enseignement supérieur, qui augmentent de 11 % pour atteindre 45 400 nouveaux contrats.

A noter une augmentation plus forte des effectifs dans l'enseignement supérieur (+5,6 %) que dans le secondaire (+1,2 %). Au total, 957 200 personnes sont en contrat d'apprentissage à fin juin 2024, soit un effectif en hausse de 4 % par rapport à fin juin 2023.

Extrait d'une dépêche AEF du 4 septembre 2024

Évolution des entrées en contrats d'apprentissage

Secteurs privé et public, en cumul annuel



Graphique: AEF info - 04/09/2024 • Source: Dares • Récupérer les données

5.2.2 Extrait de [Repères et références statistiques, DEPP 2024](#) – Mise à jour 5 septembre 2024

Synthèse des chiffres clefs :

1 021 453 apprentis inscrits en CFA.

3 465 CFA (+11% en 2023-2024).

Niveau	Apprentis	%	Evolution en % / n-1
3	221 060	22	+3,4
4	164 568	16	+0,7
5	234 987	23	+8,7
6, 7 et 8	400 838	39	+11,3

Données tous ministères confondus

	2023-2024	Evolution en % / n-1
CAP	187 223	+2
BP	41 614	-8
Bac pro	72 235	+3,8
BTS	189 792	+6,1
Licence	27 712	-36,6
Master	47 669	+6,4

79 715 en PACA (+11,8% entre 2022 et 2023, comparativement au +7,1% au national).

Département	%
04	2,5
05	2
06	21,5

Département	%
13	46
83	17
84	11

A noter : la répartition en % par département date de 2023.

6.09

Les apprentis et les CFA en 2023-2024

En 2023-2024, sur le champ des CFA repérés et immatriculés au mois de janvier 2024, 1 021 500 **apprentis** sont inscrits dans un **centre de formation d'apprentis (CFA)** de France (1). Au 31 décembre 2023, le nombre total d'apprentis a continué d'augmenter (+7,1%) mais à un rythme moins soutenu que les années passées. Parmi les régions académiques des DROM, seule La Réunion enregistre une légère baisse de ses effectifs d'apprentis (-0,7%). La situation au niveau académique est plus nuancée : en effet, quatre académies perdent des apprentis. Dans les régions hors DROM, les hausses varient entre 2,9% (pour la région Centre-Val de Loire) et 12,6% (pour la Bretagne). Dans les DROM, les augmentations sont plus marquées (entre +2,8% et +31,1%) mais elles concernent des effectifs plus faibles.

Tous ministères confondus, les formations de niveau 3 accueillent 221 100 apprentis, soit 22% de l'effectif total (2). 85% des jeunes de ce niveau préparent un CAP. Les formations de niveau 4 accueillent 164 600 apprentis (16%), répartis entre le brevet professionnel, le baccalauréat professionnel et les autres formations de ce niveau. Au niveau 5, 235 000 jeunes suivent une

formation par la voie de l'apprentissage (23%), la formation la plus fréquente étant le BTS (189 800). Ils sont 400 800 aux niveaux 6, 7 et 8 (39%), parmi lesquels 47 700 préparent un master, 34 200 un diplôme d'ingénieur, 27 700 une licence et 291 200 un autre diplôme, dont les certifications relèvent du ministère chargé du travail, des chambres des métiers ou des diplômes de grandes écoles. Les évolutions d'effectifs par rapport à 2022-2023 sont presque toutes positives (uniquement en baisse pour les BP et les licences, ces dernières étant, pour certaines, à présent intégrées dans les cursus des BUT) et elles sont plus conséquentes pour les préparations aux diplômes de niveaux supérieurs.

Les apprentis sont accueillis dans 3 465 CFA, dont 790 sous la tutelle des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, et 480 sous celle du ministère chargé de l'agriculture (3). Le nombre d'établissements accueillant des apprentis a augmenté de 11% en 2023-2024, en lien notamment avec la mise en application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

1 Effectifs dans les centres de formation d'apprentis par région et académie en 2023-2024

Académies et régions académiques	Apprentis	
	Effectifs	Évolution 2022/2023 (%)
Clermont-Ferrand	16 823	6,3
Grenoble	42 042	8,3
Lyon	64 704	4,8
Auvergne-Rhône-Alpes	123 569	6,2
Besançon	15 354	-4,3
Dijon	21 038	10,6
Bourgogne-Franche-Comté	36 392	3,8
Bretagne (Rennes)	49 126	12,6
Centre-Val de Loire (Orléans-Tours)	31 676	2,9
Corse	2 865	6,2
Nancy-Metz	28 575	4,6
Reims	15 988	7,4
Strasbourg	29 303	7,5
Grand Est	73 866	6,4
Amiens	20 955	5,0
Lille	53 974	4,1
Hauts-de-France	74 929	4,3
Créteil	48 235	15,1
Paris	118 670	11,5
Versailles	75 696	3,9
Île-de-France	242 601	9,7
Normandie	49 467	10,7
Bordeaux	50 578	4,6
Limoges	7 639	4,0
Poitiers	24 612	-0,5
Nouvelle-Aquitaine	82 829	3,0
Montpellier	41 142	4,0
Toulouse	43 960	8,3
Occitanie	85 102	6,2
Pays de la Loire (Nantes)	66 878	4,0
Aix-Marseille	39 830	-6,6
Nice	39 885	39,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	79 715	11,8
France hors DROM	999 015	7,2
Guadeloupe	3 853	8,0
Guyane	1 417	31,1
Martinique	2 589	2,8
Mayotte	841	18,5
La Réunion	13 738	-0,7
DROM	22 438	3,3
France	1 021 453	7,1

► Champ : France.

RERS 2024, DEPP

2 Effectifs d'apprentis en CFA par niveau et diplôme

	2022-2023	2023-2024	Évolution (%)
CAP	184 024	187 723	2,0
Autres formations de niveau 3	29 811	33 337	11,8
Total niveau 3	213 835	221 060	3,4
BP	45 221	41 614	-8,0
Bac professionnel	69 599	72 235	3,8
Autres formations de niveau 4	48 674	50 719	4,2
Total niveau 4	163 494	164 568	0,7
BTS	178 914	189 792	6,1
Autres formations de niveau 5	37 175	45 195	21,6
Total niveau 5	216 089	234 987	8,7
Licence	43 694	27 712	-36,6
Master	44 795	47 669	6,4
Diplôme d'ingénieur	32 824	34 228	4,3
Autres diplômes de niveaux 6, 7 et 8	238 859	291 229	21,9
Total niveaux 6, 7 et 8	360 172	400 838	11,3
Total	953 590	1 021 453	7,1

► Champ : France.

RERS 2024, DEPP

Note : la nomenclature des diplômes par niveau utilisée dans cette étude est celle du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

3 Répartition des CFA selon le ministère de tutelle en 2023-2024

Chargé de	Nombre de CFA
Éducation nationale/Enseignement supérieur	790
Agriculture	480
Santé	30
Autres	2 165
Total	3 465

► Champ : France.

RERS 2024, DEPP

2 Évolution des poursuites d'études à l'issue de la troisième, en %

	2006	2011	2012	2017	2018	2019	2020	2021	2021 (3)	2022 (3)
Effectifs en troisième à la rentrée n-1 (en milliers)	841,3	811,1	817,7	848,2	843,4	849,7	860,3	878,0	873,7	868,7
Seconde générale et technologique	54,0	57,4	58,4	64,0	63,7	63,5	64,8	64,2	63,4	61,8
Cycle professionnel	37,8	36,6	35,9	32,5	32,6	33,1	32,1	32,3	30,9	32,2
dont apprentissage	7,7	7,0	6,5	4,9	5,1	5,1	5,0	5,4	4,9	5,5
CAP et assimilés	11,8	13,2	12,7	10,8	10,8	11,1	10,7	11,0	10,1	10,8
BEP (1)	25,5								0,0	0,0
Bac professionnel (1)	0,5	23,4	23,2	21,7	21,8	22,0	21,4	21,3	20,8	21,4
Enseignement préprofessionnel	0,4	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Troisième (redoublement)	6,0	4,3	4,0	2,3	2,5	2,5	2,1	2,0	1,8	2,0
Sorties (2)	1,8	1,4	1,4	1,0	1,0	0,8	0,9	1,4	3,8	3,9
Total études + sorties	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

► Champ : France, ensemble des établissements scolaires et centres de formation d'apprentis. Public + Privé sous et hors contrat.

RERS 2024, DEPP

- La rénovation de la voie professionnelle entamée en 2008 a conduit à la disparition progressive du BEP au profit du baccalauréat professionnel en trois ans après la troisième.
- Sorties vers les formations sociales ou de la santé, vers le marché du travail ou départs à l'étranger. Voir « Précisions ».
- Rupture de série depuis 2021 : voir « Précisions ».

Leccure : en 2021, on recensait 868 700 élèves en troisième dans l'ensemble des établissements scolaires de France. En 2022, 32,2% d'entre eux ont intégré un cycle professionnel.

3 Poursuites d'études à l'issue de la troisième selon le sexe ou l'âge dans cette classe, en %

	2021		2022		2021		2022	
	Filles	Garçons	Filles	Garçons	« À l'heure » ou en avance	En retard	« À l'heure » ou en avance	En retard
Effectifs en troisième à la rentrée n-1 (en milliers)	425,4	448,3	422,5	446,1	754,2	119,5	758,6	110,1
Seconde générale et technologique	70,4	56,8	68,3	55,7	70,3	20,3	67,9	19,7
Cycle professionnel	24,5	36,9	26,2	37,8	25,5	64,8	27,6	63,6
dont apprentissage	2,3	7,3	2,9	8,1	3,8	11,7	4,4	13,2
CAP et assimilés	7,0	13,0	7,7	13,8	6,7	31,6	7,8	31,9
Bac professionnel (1)	17,5	23,9	18,5	24,1	18,8	33,2	19,9	31,7
Enseignement préprofessionnel	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,3	0,0	0,3
Troisième (redoublement)	1,6	2,0	1,9	2,1	1,9	1,7	2,0	1,7
Sorties (2)	3,4	4,1	3,5	4,3	2,4	12,9	2,4	14,6
Total études + sorties	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

► Champ : France, ensemble des établissements scolaires et centres de formation d'apprentis. Public + Privé sous et hors contrat.

RERS 2024, DEPP

1. et 2. Voir [1] supra.

5.2.3 Extrait de la Cellule régionale du 23 mai 2024



Les données de l'apprentissage en 2023 (DARES)

1 009 200 apprentis en 2024

En PACA : 71 612 apprentis au 31/12/2023, soit +4,6%

63 192 contrats d'apprentissage, soit +1,7% *

Une tendance à la décélération (13% entre 2022 et 2023)

La répartition du nombre d'apprentis par département :

	31/12/2023	31/12/2022
PACA	71 672	67 881
Alpes de Haute Provence	1 862	1 846
Hautes-Alpes	1 424	1 404
Alpes-maritimes	15 441	14 376
Bouches du Rhône	32 832	30 931
Var	12 327	11 974
Vaucluse	7 786	7 350

Abla
BOUIDMARENE,
référénte
apprentissage
Pôle 3EC, DREETS
PACA

APPRENTISSAGE : LES GRANDES TENDANCES 2023

- Poids prépondérant du secteur privé : 97.2%
- Un secteur public dynamique : + 19.3% de hausse
- 54% des contrats d'apprentissage ont une durée moyenne de 13 à 24 mois
- Les services sont le principal moteur de croissance de l'apprentissage en PACA
- Top 4 des secteurs d'activité :

Commerce, réparation automobile, motocycles

Construction

Industrie manufacturière

Hôtellerie, restauration



Abla
BOUIDMARENE,
référénte
apprentissage
Pôle 3EC, DREETS
PACA

LE PROFIL DES APPRENTIS

- 53% des apprentis sont embauchés dans les TPE de – 11 salariés
- Une majorité d'hommes : 53% // 46% de femmes
- Relèvement de l'âge moyen des apprentis : les tranches d'âge 18 - 21 ans et 21 - 26 ans les plus représentées
- 1.6% des apprentis sont en situation de handicap

Top 4 des diplômes visés

- CAP : 21.5%
- BTS : 19.3%
- Titres professionnels niveau VI et VII : 15.4%
- Titres professionnels de niveau V : 10,6%



Abla
BOUIDMARENE,
référénte
apprentissage
Pôle 3EC, DREETS
PACA

Quelques données chiffrées caractéristiques d'une évolution

Pré bac (affelnet)

2024 : 532 formations recensées soit 39% de l'offre régionale = 1370 formations

2023 : 513 formations, à noter **forte augmentation de 2019 à aujourd'hui**

2023 : 5550 candidats ont formulé au moins un vœu par apprentissage
dont 1505 n'ont formulé que des vœux par apprentissage

Olivier CASSAR,
DRAIO

Post-bac (parcoursup)

2024 : 925 formations recensées soit 45% de l'offre régionale

198 formations en 2019, 282 en 2020, 479 en 2021, 610 en 2022, 790 en 2023

Annabel DUPUY,
DRAIO adjointe

2023 18501 candidats confirmés en fin de procédure, dont 3742 = uniquement vœux apprentissage

2024 17835 candidats confirmés au 20/05/24, dont 2697 = uniquement vœux apprentissage



ce qui traduit une **augmentation à même date / 2023**

5.2.4 Extrait des données publiées par le CARIF-OREF PACA (novembre 2023)

2. Taux de poursuite d'études

Département*

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

Minimum : 0 %

Maximum: 100 %

* 184 formations renseignées sur
649 formations référencées dans
la base

Région*

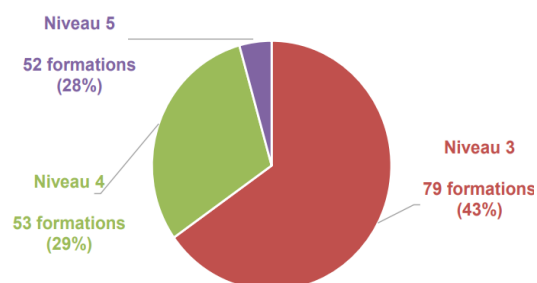
Taux médian de poursuite
d'études : 38 %

Minimum : 0 %

Maximum: 100 %

* 383 formations renseignées sur
1 356 formations référencées

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



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

Note de lecture

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

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

3. Taux d'emploi 6 mois après la sortie

Département*

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

Minimum: 14 %

Maximum: 96 %

* 90 formations renseignées sur 649 formations référencées dans la base

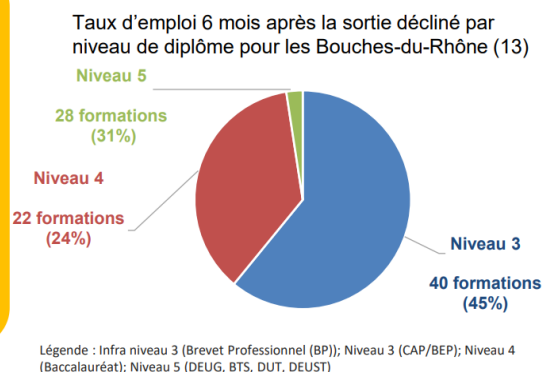
Région*

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

Minimum : 14 %

Maximum: 96 %

*224 formations renseignées sur 1 356 référencées en Région



Note de lecture

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

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

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



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

Département*

Taux médian de rupture de contrat avant terme : 37 %

Minimum: 0 %

Maximum: 86 %

* 275 formations renseignées sur 649 formations référencées dans la base

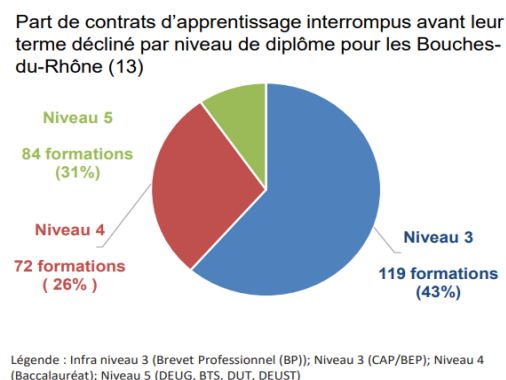
Région*

Taux médian de rupture de contrat avant terme : 30 %

Minimum : 0 %

Maximum: 86 %

*646 formations renseignées sur 1 356 en Région



Note de lecture

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

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

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

Source: [InserJeunes \(education.gouv.fr\)](https://inserjeunes.education.gouv.fr), base de données 2019-2020 et 2020-2021 - Traitement Carif-Oref PACA

5.3 Annexe n°3 : Les dernières études portant sur l'apprentissage

5.3.1 Notes Flash Enseignement Supérieur et Recherche

Note Flash Enseignement supérieur et recherche - [N° 2024-12 | juin 2024](#)- *Effectifs universitaires en 2023-2024*

Etude de la DARES : Etude sur l'évolution des ruptures des contrats d'apprentissage ([DARES 18 juillet 2024](#)) / Etude sur le taux d'insertion des apprentis dans le secteur tertiaire en baisse) [DARES 16 juillet 2024](#)

Notes d'information - DEPP : [n°24.31, juillet 2024](#) – *L'insertion professionnelle des apprentis* / [n° 24.28, juillet 2024](#) – *L'apprentissage au 31 décembre 2023* / [Note d'information de la DEPP du 5 mars 2024](#)

Quelques conclusions extraites de la note de la DEPP

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

5.3.2 Autres rapports (Juin 2024) :

« [Construire son orientation](#) : entre rêve(s) et réalité », Sauvage, A. (2024) - Édubref, 21, juin 2024. ENS de Lyon.

« [Orientation en terminale](#) : quelles différences entre les filles et les garçons ? » – Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, juin 2024

« [L'accompagnement à l'orientation en Terminale](#) : quels leviers pour l'égalité des chances ? Policy Brief Sciencespo n°72, mai 2024

5.4 Annexe n°4 : Les 14 missions et obligations des CFA

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

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

- 8° D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;
- 9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;
- 10° D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;
- 11° D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article [L. 6211-2](#) est dispensée en tout ou partie à distance ;
- 12° D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;
- 13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;
- 14° D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.
Les centres de formation peuvent confier certaines de ces missions aux chambres consulaires dans des conditions déterminées par décret ».

5.5 Annexe n°5 : En savoir plus sur les acteurs des services de contrôle

A consulter dans le « [Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage](#) » - 2024.