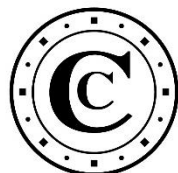


Cour des comptes



Chambres régionales  
& territoriales des comptes

ENTITÉS ET POLITIQUES PUBLIQUES

# LA FORMATION EN ALTERNANCE

Cahier régional  
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Rapport public thématique

Juin 2022



# Sommaire

<b>Procédures et méthodes</b> .....	<b>5</b>
<b>Synthèse</b> .....	<b>9</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>13</b>
<b>Chapitre I Des marges de développement de l'apprentissage, malgré une dynamique soutenue depuis 2019</b> .....	<b>17</b>
I - Un nouvel essor de l'apprentissage .....	17
A - Des jeunes parmi les plus exposés à un risque de chômage et de pauvreté en France métropolitaine.....	17
B - Une dynamique de rattrapage des effectifs d'apprentis plaçant désormais la région au sixième rang .....	18
II - Une performance limitée en matière d'insertion professionnelle.....	23
III - Des dispositifs de suivi régionaux insuffisamment actualisés .....	26
<b>Chapitre II Le rôle des acteurs redéfini par la réforme, un financement plus unifié</b> .....	<b>29</b>
I - Une prise en main des nouvelles compétences contrastée, mais facilitée par la collaboration des acteurs .....	29
A - Un conseil régional désormais en retrait des questions d'apprentissage.....	29
B - Des services de l'État qui se mobilisent pour assurer l'animation et le suivi de l'apprentissage des jeunes .....	30
II - Des CFA désormais mieux financés, sauf en matière d'investissement.....	34
A - Un financement régional des CFA bien inférieur à la moyenne nationale avant la réforme de 2018.....	34
B - Un ciblage des moyens entièrement renouvelé par la réforme de 2018 .....	37
C - Une situation financière des CFA en 2020, à apprécier selon leur modèle historique de financement .....	40
D - Un risque de sous-investissement désormais critique dans les CFA.....	43
<b>Chapitre III Le passage à une offre de formation entièrement libéralisée sans mécanisme de régulation régional</b> .....	<b>49</b>
I - Une offre de formation plus importante et réactive mais aussi de nature différente .....	49
A - Avant la réforme, une offre pilotée mais qui manquait de souplesse.....	49
B - Le développement massif de l'offre avec la mise en œuvre de la réforme .....	52

II - Une animation régionale de la politique d'apprentissage en pleine transition .....	58
<b>Chapitre IV Des jeunes à mieux accompagner vers et pendant leur formation en alternance.....</b>	<b>61</b>
I - L'orientation.....	61
A - Des points d'orientation multiples mais peu efficaces .....	61
B - L'absence de mesures de remédiation à proprement parler .....	63
C - Un frein d'image difficile à lever.....	63
D - Un accompagnement vers l'apprentissage à l'efficacité contrastée .....	63
II - La relation tripartite entre le jeune, le CFA et l'entreprise : des marges de progrès .....	64
A - L'appariement avec les entreprises : des innovations inégalement mobilisées .....	64
B - Des taux de rupture des contrats d'apprentissage très importants .....	66
III - Une refonte des aides aux apprentis, désormais moins ciblées .....	69
A - Des services collectifs et des aides très ciblées sur les apprentis en difficulté sociale avant la réforme de 2018.....	69
B - Une prise en charge par les Opco depuis 2020 qui laisse de côté les aides au transport.....	71
IV - L'impact de la crise sanitaire.....	73
A - Une tentative pour poursuivre la formation dans le respect des règles sanitaires.....	73
B - Les conséquences en matière de pédagogie et d'accueil des apprentis .....	73
<b>Conclusion générale .....</b>	<b>75</b>
<b>Liste des abréviations .....</b>	<b>77</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>79</b>

## Procédures et méthodes

Les rapports de la Cour des comptes sont réalisés par l'une des six chambres thématiques<sup>1</sup> que comprend la Cour ou par une formation associant plusieurs chambres et/ou plusieurs chambres régionales ou territoriales des comptes.

Trois principes fondamentaux gouvernent l'organisation et l'activité de la Cour ainsi que des chambres régionales et territoriales des comptes, donc aussi bien l'exécution de leurs contrôles et enquêtes que l'élaboration des rapports publics : l'indépendance, la contradiction et la collégialité.

**L'indépendance** institutionnelle des juridictions financières et l'indépendance statutaire de leurs membres garantissent que les contrôles effectués et les conclusions tirées le sont en toute liberté d'appréciation.

**La contradiction** implique que toutes les constatations et appréciations faites lors d'un contrôle ou d'une enquête, de même que toutes les observations et recommandations formulées ensuite, sont systématiquement soumises aux responsables des administrations ou organismes concernés ; elles ne peuvent être rendues définitives qu'après prise en compte des réponses reçues et, s'il y a lieu, après audition des responsables concernés.

**La collégialité** intervient pour conclure les principales étapes des procédures de contrôle et de publication. Tout contrôle ou enquête est confié à un ou plusieurs rapporteurs. Le rapport d'instruction, comme les projets ultérieurs d'observations et de recommandations, provisoires et définitives, sont examinés et délibérés de façon collégiale, par une formation comprenant au moins trois magistrats. L'un des magistrats assure le rôle de contre-rapporteur et veille à la qualité des contrôles.

Sauf pour les rapports réalisés à la demande du Parlement ou du Gouvernement, la publication d'un rapport est nécessairement précédée par la communication du projet de texte, que la Cour se propose de publier, aux ministres et aux responsables des organismes concernés, ainsi qu'aux autres personnes morales ou physiques directement intéressées. Leurs réponses sont présentées en annexe du rapport publié par la Cour.

---

<sup>1</sup> La Cour comprend aussi une chambre contentieuse, dont les arrêts sont rendus publics.

La présente enquête, qui s'est déroulée de février à novembre 2021, a été pilotée par une formation commune associant les troisième et cinquième chambres de la Cour des comptes et cinq chambres régionales des comptes : CRC Grand Est, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire et Provence-Alpes-Côte d'azur.

Les travaux se sont appuyés sur les enquêtes conduites dans les cinq régions précitées, qui illustrent la diversité des situations en matière d'apprentissage. Ces enquêtes ont reposé sur des échanges avec les principaux acteurs régionaux : services de l'État (Dreets<sup>2</sup>, rectorat), région, chambres consulaires, opérateurs de compétences, réseaux de CFA. Des visites ont été organisées dans des CFA de statut privé comme public, gérés par une chambre consulaire, une branche professionnelle, l'éducation nationale ou encore un établissement de l'enseignement supérieur, et représentant la diversité des situations au regard du niveau des formations proposées comme du milieu urbain ou rural. Au cours de ces visites, les rapporteurs ont recueilli le point de vue des apprentis en formation. Des tables rondes avec les acteurs chargés de l'accompagnement des jeunes sur le territoire ont été organisées.

Des investigations ont été conduites au niveau national auprès des ministères concernés : ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, ministère de l'économie, des finances et de la relance.

Des échanges ont également eu lieu avec de nombreux autres interlocuteurs, notamment France compétences, l'Onisep, le Céreq, l'association Régions de France, les partenaires sociaux, les représentants des réseaux de CFA, France Universités et l'association nationale des apprentis de France.

Les juridictions financières ont principalement utilisé les données produites ou analysées par les services statistiques ministériels des ministères chargés du travail, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (Dares, Depp, Sies) et les études du Céreq.

---

<sup>2</sup> Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

\*

\*\*

Le projet de rapport a été préparé, puis délibéré le 24 février 2022, par une formation interjuridictions, présidée par Mme Démier, présidente de chambre, et composée de MM. Lefebvre et Aulin, conseillers maîtres, Mme Soussia, conseillère maître, présidente de section et contre-rapporteuse, MM. Duboscq et Oseredczuk, conseillers maîtres, MM. Diringer et Serre, conseillers maîtres et présidents de chambre régionale des comptes, M. Contan, président de section de chambre régionale des comptes, ainsi que, en tant que rapporteure générale, Mme Fau, conseillère référendaire, en tant que rapporteurs généraux adjoints, MM. Potton, conseiller maître, et Briseul, conseiller de chambre régionale des comptes, en tant que rapporteurs, Mme Choquet, auditrice, MM. Roux, Vandamme et Engel, conseillers référendaires en service extraordinaire, M. Mérot, président de section de chambre régionale des comptes, Mme Bennasr-Masson, première conseillère de chambre régionale des comptes.

Le comité du rapport public et des programmes de la Cour des comptes, composé de M. Moscovici, Premier président, Mme Camby, rapporteure générale du comité, MM. Morin et Andréani, Mme Podeur, MM. Charpy, Gautier, Mme Démier et M. Bertucci, présidents de chambre, MM. Martin, Meddah, Lejeune et Advielle, Mmes Bergogne et Renet, présidents de chambre régionale des comptes, ainsi que Mme Hirsch, Procureure générale, a été consulté sur le rapport le 29 mars 2022. Le Premier président en a approuvé la publication le 17 juin 2022.

\*

\*\*

Les rapports publics de la Cour des comptes sont accessibles en ligne sur le site internet de la Cour et des chambres régionales et territoriales des comptes : [www.ccomptes.fr](http://www.ccomptes.fr).

Ils sont diffusés par La Documentation Française.





# Synthèse

## **Un essor majeur des effectifs et de l'offre de formation en 2020**

Avec le troisième taux de chômage le plus élevé des jeunes âgés de 15 ans à 24 ans en métropole, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur est face à un défi significatif en matière de formation et d'emploi des jeunes. Alors que la région avait une tradition d'apprentissage correspondant à la place de l'artisanat dans son tissu économique, les effectifs en alternance se sont effondrés après la crise économique de 2008, à l'instar du reste de la France. La région a conservé des effectifs bas jusqu'en 2018, avant un rattrapage très significatif dans les dernières années, et particulièrement en 2020, gagnant 37 % en un an pour atteindre plus de 42 000 apprentis. Toutefois, en tenant compte du déport de contrats de professionnalisation vers l'apprentissage, la hausse du nombre total d'entrées en alternance s'établit à 20 % en 2020. Cette croissance s'explique par une diversité de facteurs : accès aux aides exceptionnelles mises en place par l'État à l'été 2020, développement de l'offre de formation, confinements de la fin 2020 moins contraignants, meilleure image de l'apprentissage.

En effet, l'offre de formation en Provence-Alpes-Côte d'Azur a connu un net essor. Contingentée jusqu'en 2019, dans le cadre d'une carte des formations élaborée par la région, elle avait gagné 10 % de places supplémentaires entre 2016 et 2019. Avec la pleine mise en œuvre en 2020 de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, le nombre d'organismes de formation a triplé entre 2019 et 2021. Cette offre nouvelle correspond à des niveaux de qualification plus élevés qu'auparavant et à des spécialités tertiaires ; les caractéristiques des effectifs d'apprentis ont évolué de manière similaire en 2020. Elle ne semble pas apporter de réponse à certains secteurs en tension qui peinent à recruter dans la région, tout particulièrement l'hôtellerie-restauration, l'industrie, certains métiers artisanaux, faute d'attractivité de ces métiers pour les jeunes.

## **Des dépenses de fonctionnement des CFA mieux prises en charge**

Les ressources perçues par les CFA (comprises entre 6 865 € et 7 451 € par apprenti entre 2016 et 2018) apparaissent plus faibles en Provence-Alpes-Côte d'Azur qu'en France métropolitaine. 37 à 40 % des

ressources des CFA étaient issus de la subvention d'équilibre versée, chaque année, par la région qui conservait pour d'autres emplois près d'un tiers des recettes (autour de 50 M€) qu'elle percevait pour exercer sa compétence dans le domaine de l'apprentissage.

Le nouveau schéma de financement issu de la réforme, qui consiste principalement en un financement au contrat par les opérateurs de compétences (Opco), a constitué un grand bouleversement, financièrement favorable aux CFA en 2020. Les effectifs en formation ont fortement crû cette année-là et les niveaux de prise en charge de chaque contrat par les Opco sont apparus comme étant globalement satisfaisants. En outre, les dépenses ont été amoindries par les confinements et la région, qui perçoit désormais une dotation peu élevée de la part de France compétences pour compléter le financement des dépenses de fonctionnement des CFA, a soutenu les formations déficitaires.

En revanche, le financement de l'investissement des CFA, qui repose sur une enveloppe attribuée à la région par France compétences et par un financement des Opco, n'apparaît pas en mesure d'assurer l'équipement des centres de formation régionaux. La dotation régionale versée par France compétences, est très limitée par rapport à celle des autres régions, tandis que les Opco sont soumis à de fortes contraintes réglementaires pour le financement des investissements et alors que l'autofinancement par les CFA ne saurait suffire à financer les grands projets.

### **La nécessité d'une animation régionale de la politique d'apprentissage**

La réforme de 2018 a également profondément modifié les rôles respectifs des acteurs en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ne disposant plus que de compétences résiduelles en matière d'apprentissage, le conseil régional a recentré ses moyens sur l'observation et la découverte des métiers, correspondant à ses priorités en matière de développement économique et à sa nouvelle compétence en matière d'orientation. Les services de l'État, en particulier la Dreets<sup>3</sup>, ont été fortement mobilisés par le déploiement de la réforme et leur propre réorganisation. Les Opco, créés au 1<sup>er</sup> avril 2019, avaient inégalement digitalisé et fait converger leurs procédures en direction des CFA. La sortie de la crise sanitaire et l'achèvement de la réforme de l'organisation territoriale de l'État comme des Opco doivent permettre aux acteurs de l'apprentissage de redéfinir et stabiliser leur nouveau cadre d'intervention.

---

<sup>3</sup> Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

Les enjeux d'attractivité et d'adéquation de l'offre aux besoins des jeunes, des entreprises et des territoires impliquent un suivi de la politique d'alternance au niveau régional, où les acteurs impliqués sont nombreux. Confrontée à des enjeux d'organisation interne, la Dreets est en mesure d'assurer une animation performante de ce tissu d'acteurs en s'associant plus étroitement à la région, en lien avec les Opco. Cette dernière dispose en effet encore d'un savoir-faire avéré dans le champ de l'apprentissage, mais surtout conserve deux enveloppes de financement des CFA (constituées des deux dotations qui lui sont allouées par France compétences), ainsi qu'un rôle central en matière de cartographie des enjeux économiques du territoire, deux leviers essentiels pour promouvoir une offre pertinente pour les besoins du territoire.

### **Des marges de progrès significatives dans l'accompagnement des apprentis**

Il existe une multitude de points d'orientation en Provence-Alpes-Côte d'Azur (centre d'information et d'orientation – CIO, Office national d'information sur les enseignements et les professions – Onisep, Carif-Oref), mais leur action a été amoindrie par le manque de lisibilité de l'offre de formation engendrée par la réforme de 2018. De plus, si l'apprentissage n'est plus considéré comme une voie uniquement destinée aux élèves en difficulté scolaire, des marges de progrès existent encore au sein de l'éducation nationale pour faciliter l'orientation après la classe de troisième vers cette voie de formation ; le rôle des enseignants est à cet égard déterminant. En outre, plusieurs dispositifs d'accompagnement vers l'apprentissage sont expérimentés, sans être évalués, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et ne présentent pas de résultats saillants. Pour certains jeunes, les difficultés matérielles demeurent prégnantes.

De ce point de vue, la réforme a conduit à modifier la logique en vigueur en Provence-Alpes-Côte d'Azur. La région privilégiait le financement de services collectifs assurés par le CFA et concentrait les autres ressources sur les apprentis en situation de précarité. Les Opco attribuent désormais aux CFA des financements pour la prise en charge de frais annexes pour chaque contrat éligible, mais le fonds d'aide ou fonds social pour les apprentis dépend désormais du CFA.

Les résultats de la région en matière de taux de rupture des contrats d'apprentissage comme de taux d'insertion professionnelle six mois après la fin du contrat sont inférieurs à la moyenne nationale. Les marges de manœuvre financières nouvelles et l'aiguillon de la certification qualité « Qualiopi » des CFA, ainsi que la concurrence entre centres, doivent contribuer à soutenir une meilleure démarche de prévention et de lutte

contre les ruptures de contrat dans l'appareil de formation régional. Dans un contexte de croissance de l'offre, il importe que tous les organismes de formation, y compris ceux qui n'appartiennent à aucun réseau ou sont de petite taille, s'approprient davantage encore ces enjeux. Les médiateurs consulaires, aujourd'hui inexistants dans le paysage régional, pourraient y contribuer, de même que les Opco et la mission de contrôle pédagogique académique.

Une meilleure qualité de l'accompagnement des jeunes en cours de formation favoriserait leur insertion professionnelle. La publicité renforcée donnée aux indicateurs d'insertion dans l'emploi déclinés régionalement, établissement par établissement, pourrait être une voie de progrès pour améliorer l'orientation des jeunes et stimuler les efforts des CFA. À moyen terme, ces indicateurs doivent aussi contribuer à un meilleur suivi de l'offre.

## Introduction

Au 31 décembre 2020, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur comptait 42 324 apprentis présents en centre de formation des apprentis (CFA), alors qu'ils n'étaient plus que 27 632 en 2016, après une baisse continue depuis 2011. Entre 2016 et 2020, les effectifs ont donc connu une hausse globale de 53,2 %, légèrement supérieure à celle de la France entière (+ 52,7 %)<sup>4</sup>, induisant une dynamique de rattrapage significative depuis 2019. Parallèlement au développement de l'apprentissage et sans outil statistique pour démontrer un effet de déport, le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation des moins de 30 ans a fortement chuté en 2020 (- 63 % par rapport à 2018). La région est désormais la sixième région de la France métropolitaine où l'apprentissage est le plus répandu, alors qu'elle était dixième en 2016. Le tissu économique local dominé par les petites entreprises est particulièrement adapté à un recours renforcé à cette modalité de formation, qui demeure sous-utilisée.

L'effort financier global des acteurs était limité dans la région. En effet, la politique d'apprentissage était sous-financée au regard des ressources qui lui étaient théoriquement destinées : la région, en particulier, ne mobilisait pas l'ensemble de la fraction de taxe d'apprentissage perçue de l'État pour soutenir le fonctionnement et l'investissement des centres de formations des apprentis (CFA).

L'offre de formation disponible reflète le clivage démographique du territoire, entre agglomérations côtières dynamiques et arrière-pays connaissant un développement économique de proximité. Ainsi, elle s'est concentrée dans les zones d'emploi de Marseille-Aubagne, Toulon et Nice, tandis que la région a maintenu de l'offre dans les territoires enclavés (comme Briançon, Manosque, Draguignan ou Gap), et que les autres zones d'emploi connaissent baisse ou stagnation de leurs effectifs.

À la suite de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la pleine entrée en vigueur de la réforme de l'apprentissage en 2020, dans un contexte marqué par la crise sanitaire et la mise en place d'aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis, a entraîné une recomposition de ce paysage, permise notamment par la liberté de création de CFA et un mode de financement au contrat. Une nouvelle offre de formation et de nouveaux employeurs ont émergé.

---

<sup>4</sup> Données de l'enquête SIFA (Depp).

**Les grandes lignes de la réforme de l'apprentissage  
résultant de la loi du 5 septembre 2018**

La réforme a supprimé au 1<sup>er</sup> janvier 2019 l'autorisation d'ouverture de centres de formation (CFA) et de classes d'apprentis, ainsi que la carte des formations en apprentissage qui relevaient de la compétence des régions, au profit d'une simple déclaration effectuée auprès des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Les contrats d'apprentissage, dont la réglementation a été assouplie et qui peuvent désormais être conclus par des jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus, ne font plus l'objet d'un enregistrement par les chambres consulaires, mais par les nouveaux opérateurs de compétences, créés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, qui deviennent également les premiers financeurs de l'apprentissage.

Avant la réforme, les CFA étaient financés par des versements directs des entreprises sur la base de coûts par diplôme définis par arrêté préfectoral et des subventions d'équilibre des régions, qui percevaient, à cette fin, une fraction du produit de la taxe d'apprentissage. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, ils sont financés par les opérateurs de compétences en fonction du nombre de contrats d'apprentissage et des niveaux de prise en charge de ces contrats définis par les branches professionnelles (ou, à défaut, par l'État, sur proposition de France compétences, nouvel établissement public). Les opérateurs de compétences bénéficient de fonds répartis par France compétences à partir de la collecte des contributions versées par les entreprises (destinées à financer les contrats mais aussi des aides aux apprentis : hébergement, restauration, équipement). France compétences verse également des fonds aux régions, pour qu'elles puissent majorer les niveaux de prise en charge des contrats de certains CFA au titre de l'aménagement du territoire et du développement économique et soutenir l'investissement des CFA.

L'État reprend à sa charge, en lieu et place des régions, et simplifie les aides versées aux entreprises pour l'embauche d'un apprenti ; la nouvelle aide unique est recentrée sur les entreprises de moins de 250 salariés qui signent un contrat d'apprentissage préparant à une certification équivalant au plus au baccalauréat.

Toutefois, en raison de la crise sanitaire, pour la première année des contrats signés entre juillet 2020 et juin 2022, l'aide unique est remplacée par une aide exceptionnelle versée à tous les employeurs et pour tous les niveaux de diplôme jusqu'à bac+5. Cette aide exceptionnelle, d'un montant de 5 000 € pour les jeunes mineurs et de 8 000 € pour les jeunes majeurs, est également versée aux employeurs embauchant un jeune en contrat de professionnalisation. Afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage, la grille de rémunération minimale des apprentis a été revalorisée au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et une aide financière à la préparation du permis de conduire a été créée pour les apprentis majeurs.

Enfin, la collecte des contributions des entreprises, effectuée par les opérateurs de compétences pendant une période transitoire, est transférée aux Urssaf et à la Mutualité sociale agricole (MSA) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour le compte de France compétences. À cette date, les CFA devront avoir obtenu, comme les autres organismes de formation, la certification « Qualiopi » pour continuer à bénéficier de financements publics ou mutualisés au titre de l'apprentissage.

Ce cahier régional examine successivement le contexte régional, l'évolution des effectifs en alternance de 2016 à 2020 et les résultats obtenus en matière d'insertion, la prise en main par les acteurs de leurs nouvelles compétences, le financement de l'alternance, l'évolution de l'offre de formation, l'accompagnement des jeunes et les conséquences de la crise sanitaire.





# **Chapitre I**

## **Des marges de développement de l'apprentissage, malgré une dynamique soutenue depuis 2019**

Si la région Provence-Alpes-Côte d'Azur a, comme les autres, connu un essor marqué de l'apprentissage avec la mise en œuvre de la réforme (I), les taux d'insertion professionnelle des apprentis y sont inférieurs à la moyenne nationale (II). Les dispositifs de suivi régionaux mériteraient d'être actualisés pour mieux mesurer les effets de la réforme (III).

### **I - Un nouvel essor de l'apprentissage**

#### **A - Des jeunes parmi les plus exposés à un risque de chômage et de pauvreté en France métropolitaine**

##### **1 - Une région polarisée entre le littoral et l'arrière-pays**

Avec une population actuelle de cinq millions d'habitants, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur a connu une forte progression démographique depuis 1962, liée aux trois quarts à l'arrivée de migrants de tous âges issus pour moitié des régions limitrophes et de la région Île-de-France. La répartition de la population demeure toutefois très inégale,

entre des zones de grande densité démographique et des espaces désertifiés. Trois habitants sur quatre occupent un dixième du territoire le long de la bande littorale, fortement urbanisée.

Le tissu économique est marqué par l'importance des entreprises de moins de 50 salariés et des microentreprises. Environ 1,3 million de personnes sont salariées en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Les activités tertiaires représentent 8 emplois sur 10 : si le tourisme balnéaire, rural et hivernal occupe naturellement une place particulière, les services aux entreprises et l'emploi industriel sont également bien représentés.

## **2 - Une population plus exposée au chômage**

La région demeure l'une des régions les plus concernées par le chômage des jeunes, avec un taux supérieur à 22 % chez les 15-24 ans (presque deux points au-dessus de la moyenne nationale). Seuls 67,6 % des jeunes ayant terminé leurs études sont en emploi, contre 71,4 % pour la France de province. Les jeunes de Provence-Alpes-Côte d'Azur restent plus longtemps chez leurs parents que ceux des autres régions.

Le taux de chômage moyen annuel des jeunes varie fortement d'un département à l'autre : il est plus élevé dans le Vaucluse et les Alpes-de-Haute-Provence, et plus faible en Hautes-Alpes et dans les Alpes-Maritimes.

La région compte 128 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), soit un QPV sur dix en France métropolitaine. L'unité urbaine de Marseille-Aix couvre à elle seule près de la moitié des QPV de la région.

## **B - Une dynamique de rattrapage des effectifs d'apprentis plaçant désormais la région au sixième rang**

### **1 - Un rattrapage des effectifs d'apprentis au profit des formations supérieures et des Bouches-du-Rhône**

Sur le temps long, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur a connu une baisse durable des effectifs en apprentissage, particulièrement marquée entre 2011 et 2014, dans un contexte économique global peu favorable. À partir de 2015, les effectifs se consolident puis croissent très lentement. Le recul des apprentis dans l'enseignement secondaire tient, pour l'observatoire régional emploi-formation (Oref), à une moindre orientation des jeunes vers la voie professionnelle, au rajeunissement des élèves de seconde et de première, lié à la raréfaction du redoublement, et aux effets de la

transformation du BEP en baccalauréat professionnel. Toutefois, en 2019, les jeunes âgés de 15 à 18 ans représentaient encore 45,7 % de l'ensemble des apprentis accueillis dans des CFA conventionnés par la région.

Les effectifs sont repartis à la hausse en 2019 (+ 8 %), et surtout en 2020 (+ 37 %), connaissant une hausse globale de 53,2 % de 2016 à 2020, comparable à celle de la France entière (+ 52,7 %)⁵. Concrètement, les apprentis sont passés de 27 632 en 2016 à 42 324 sur cette période. Les entrées en apprentissage ont crû de 19,5 % et 52 % en 2018-2019 et 2019-2020, passant en trois ans de 21 443 à 39 061.

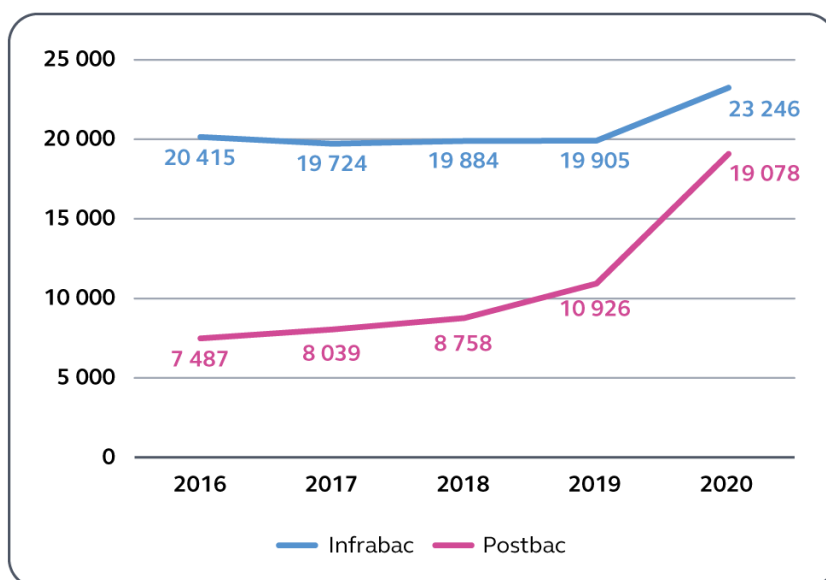
Si la proportion des apprentis parmi les 16-25 ans s'est durablement située sous la moyenne nationale et se trouvait encore en 2019 à 5,4 % (contre 5,7 % en France métropolitaine), en 2020, la région est passée au-dessus de la moyenne métropolitaine, avec 5,8 % d'apprentis parmi les 16-29 ans (contre 5,6 %). Elle est désormais la sixième région de France métropolitaine où l'apprentissage est le plus répandu, alors qu'elle était dixième en 2016. Cette croissance a principalement été le fait de l'académie d'Aix-Marseille, qui est passée de 4,7 % à 6 % en quatre ans.

Cette hausse, tout particulièrement en 2020, s'est accompagnée d'une évolution importante des caractéristiques des effectifs. Les formations de l'enseignement supérieur d'Azur représentaient en 2020 45 % des apprentis (contre 27 % en 2016). Leurs effectifs ont crû de 155 % entre 2016 et 2020, une croissance plus soutenue qu'en France entière (+ 112 %) mais qui ne permet pas à la région d'atteindre une répartition à parts égales des effectifs comme au national ; le BTS (+ 147 %), les niveaux licences (+ 310 %) et masters (+ 151 %) constituent l'essentiel de la croissance. Cette croissance dans l'enseignement supérieur et le secteur tertiaire, où les filles sont plus représentées quelle que soit la modalité d'enseignement, a eu pour effet une féminisation des effectifs (+ 4 points entre 2016 et 2020, pour atteindre 38 % de filles parmi les apprentis).

---

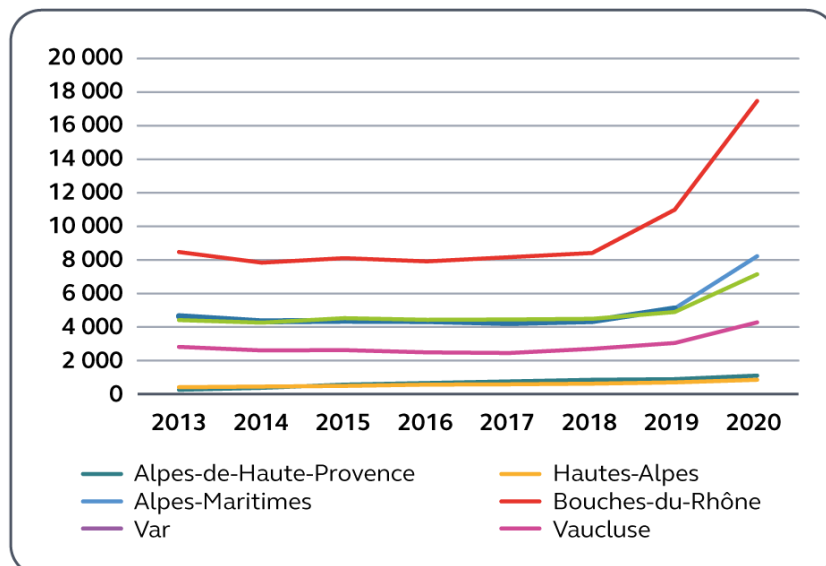
⁵ Données de l'enquête SIFA (Depp).

Graphique n° 1 : effectifs d'apprentis par niveau



Source : Depp, SIFA

Graphique n° 2 : évolution du nombre d'entrées en contrat d'apprentissage par département



Source : Dares, Deca.

Cette évolution emporte une certaine métropolisation, liée au développement des formations dans l'enseignement supérieur et, enfin, une reconfiguration des CFA au bénéfice des établissements privés sous contrat (+ 244 % de 2017 à 2020), des universités et écoles (+ 3 000 %), et des CFA d'organisations professionnelles ou d'entreprises (+ 405 %), tandis que les CFA gérés par des collectivités locales ou la chambre des métiers ont perdu respectivement 8 % et 1 % de leurs effectifs.

Certaines constantes demeurent cependant. Ainsi, l'apprentissage était déjà fortement orienté vers le secteur tertiaire dans la région, en cohérence avec la structure d'emploi locale. En 2016, deux-tiers des entrées en contrat d'apprentissage avaient lieu dans le secteur tertiaire (4 points de plus qu'en France entière). Cette tendance s'est maintenue : en 2020, près des trois quarts des entrées en contrat d'apprentissage concernent le secteur tertiaire (identique aux données en France entière). Dans le détail, si les entrées dans le secteur de l'hébergement et de la restauration sont demeurées stables<sup>6</sup>, elles ont crû respectivement de 130 % dans le secteur du commerce et de la réparation automobile et de 164 % dans les services de soutien aux entreprises.

De même, la typologie des employeurs n'a pas significativement évolué : si la croissance a été plus forte dans les entreprises de plus de 200 salariés, en cohérence avec le développement des effectifs dans l'enseignement supérieur, ces entreprises demeurent sous-représentées en Provence-Alpes-Côte d'Azur au regard de la répartition nationale des employeurs. En 2020, les nouveaux apprentis ont été embauchés à 57 % au sein de TPE (contre 48 % en France entière).

Les facteurs de cette croissance des effectifs sont pluriels. À la marge, elle est alimentée par les entrées en apprentissage des jeunes de 26-29 ans qui en étaient antérieurement exclus et par un élargissement de la zone de chalandise des CFA régionaux, notamment s'agissant des jeunes plus âgés qui sont plus mobiles. Ainsi, la part des apprentis résidents hors de la région a crû durant les dernières années, passant de 7,8 % à 8,8 % des effectifs entre 2016 et 2020.

Le principal facteur, qu'il n'a pas été possible de mesurer en tant que tel, mais qui a été systématiquement mentionné par les acteurs de l'apprentissage au cours de l'enquête, est le bénéfice des aides exceptionnelles aux employeurs mises en place par l'État à l'été 2020 pour soutenir la rentrée 2020 dans le contexte de la crise sanitaire. De

---

<sup>6</sup> Hausse globale de 5 % des entrées en quatre ans mais une part des entrées globale divisée par deux (passant de 13 % à 7 %). Les entrées se sont stabilisées bien avant la crise sanitaire, dès les années 2017-2018.

juillet 2020 à juin 2022, les employeurs peuvent percevoir cette aide pour la première année de contrat, pour un montant sans commune mesure avec les aides versées antérieurement. Ainsi, dans le cas du CFA de la branche propreté, le nombre d'employeurs a doublé en 2020, soutenu par les PME. Un autre facteur de la croissance des contrats d'apprentissage, souvent évoqué, est l'existence d'un effet de déport des contrats de professionnalisation vers les contrats d'apprentissage pour la préparation de certains diplômes, dans l'enseignement supérieur.

## **2 - Une croissance régulière des entrées en alternance depuis 2017, avec une recomposition des types de contrats**

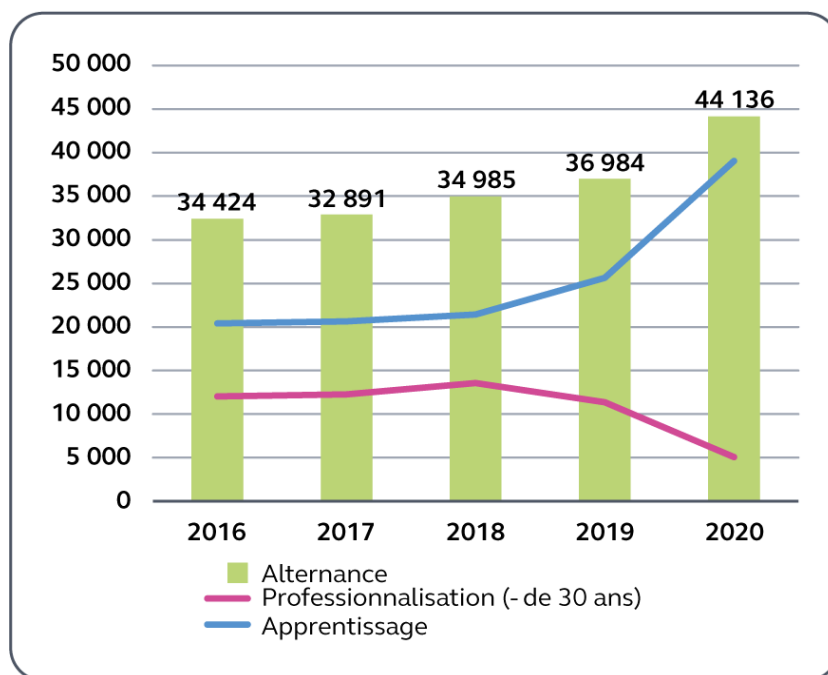
Entre 2015 et 2018, contrairement aux contrats d'apprentissage, les entrées en contrats de professionnalisation ont connu une croissance dans un contexte de développement économique global. Toutefois, le point haut atteint en 2018 correspondait seulement au retour au niveau atteint en 2012. L'observatoire régional de l'emploi et de la formation professionnelle (Oref) conclut en 2018 que les deux contrats étaient plutôt complémentaires, la logique de l'employeur et les certifications étant différentes : le contrat de professionnalisation, centré sur les qualifications et moins sur les diplômes, jouait sur une période plus courte comme un pré-recrutement. Par ailleurs, les profils des jeunes et des établissements recruteurs étaient différents avec des jeunes plus diplômés, d'une part, et des grandes entreprises plus nombreuses.

Cette situation a connu une inflexion majeure en 2019-2020 avec un effondrement des entrées en contrat de professionnalisation (- 55 % en un an). Si cette baisse a touché de manière homogène les moins de 26 ans et les 26-30 ans, les secteurs<sup>7</sup> et les différents territoires, les entrées se concentrent désormais encore davantage sur les entreprises de plus de 250 salariés et la structure par qualification a fortement évolué. Le nombre d'entrées est resté stable pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les qualifications de branche, mais a été divisé par 3 au niveau du baccalauréat, par 8,5 pour les niveaux bac+2 (passant de 32 % des contrats à 9 %), et par 2,5 au niveau bac+3. Cette évolution reflète un possible effet de déport des contrats de professionnalisation vers l'apprentissage. En effet, le nombre des entrées est resté identique pour les qualifications pour lesquelles l'apprentissage n'entraîne pas en concurrence, tandis qu'il s'est effondré pour les qualifications qui ont connu une hausse très forte des entrées en apprentissage, avec un effet de concurrence directe, comme au niveau bac+2, notamment pour les BTS.

---

<sup>7</sup> La répartition est restée presque stable entre 2016 et 2020 : 0,3 % dans le secteur agricole, 17 % à 16 % dans l'industrie et la construction, 82 % à 84 % dans le secteur tertiaire.

**Graphique n° 3 : évolution des entrées en contrats d'apprentissage et de professionnalisation (moins de 30 ans)**



Source : juridictions financières d'après données Dares (Extrapro, Deca)

*In fine*, s'agissant des moins de 30 ans, le nombre d'alternants a crû entre 2016 et 2020 de 36 %, dont près de 20 % entre 2019 et 2020. L'effet de la réforme, qui a libéralisé l'offre, s'est davantage fait sentir en 2020 (et en 2021) qu'en 2019, en raison des aides exceptionnelles dont ont bénéficié les employeurs d'apprentis à partir de l'été 2020.

## **II - Une performance limitée en matière d'insertion professionnelle**

Il faut souligner la faiblesse des données disponibles sur l'insertion des apprentis dans la région. En effet, contrairement à la plupart des académies de France métropolitaine, les rectorats de Nice et d'Aix-Marseille ne publiaient pas d'exploitation de l'enquête annuelle sur l'insertion professionnelle des lycéens et apprentis à sept mois (dite IVA-IPA), disponible jusqu'en 2019 et qui permettait de comparer l'insertion des jeunes

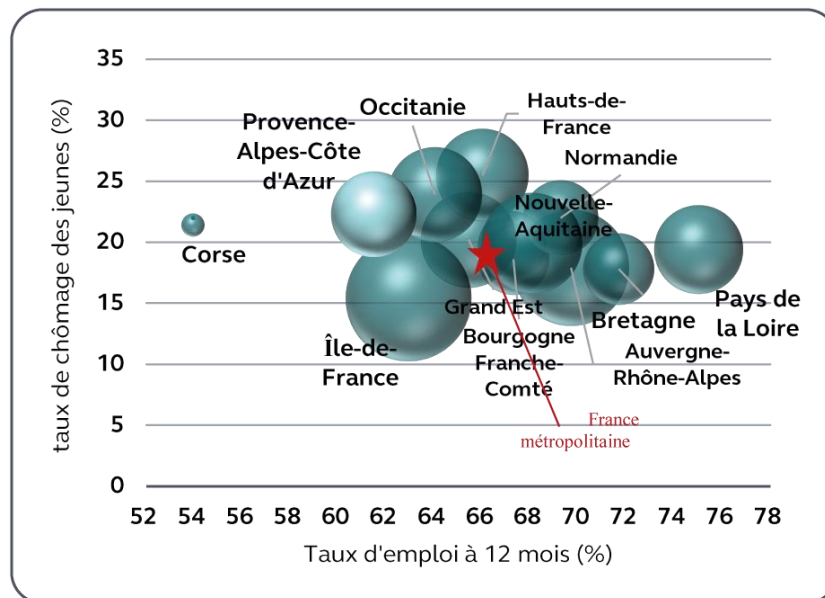
selon la voie choisie. En effet, les taux de réponse des apprentis à ces enquêtes étaient particulièrement faibles dans la région (Aix-Marseille : 30,9 % et Nice : 33,6 %, à comparer à la moyenne nationale de 57,8 %).

La seule source de données disponible est *InserJeunes*. Il s'agit d'un appariement, réalisé par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du ministère chargé de l'éducation nationale (Depp) et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère chargé du travail (Dares), entre les bases élèves et la déclaration sociale nominative qui permet d'identifier la situation des jeunes à 6 et à 12 mois après leur sortie d'alternance. Cet appariement a porté pour l'instant sur les sorties d'une dernière année de formation professionnelle en CFA du niveau CAP à BTS, en 2018 et 2019. La région Provence-Alpes-Côte d'Azur présente le taux d'insertion des apprentis le plus bas, à l'exception de la Corse et des outre-mer : 55 % d'anciens apprentis en emploi à 6 mois et 61 % à 12 mois, contre 62 % et 66 % pour la France entière. Les résultats d'insertion des apprentis sont cependant significativement supérieurs à ceux des lycéens en voie scolaire, avec un différentiel légèrement moindre qu'au niveau national. En effet, six mois après leur sortie d'une formation professionnelle, seuls 41 % des lycéens sont en emploi, le même niveau qu'en France entière.

Il existe de fortes disparités départementales qui peuvent être largement expliquées par des effets de composition, le critère central pour l'insertion étant *in fine* le niveau de qualification. La région Provence-Alpes-Côte d'Azur présente l'un des taux d'insertion des apprentis les plus bas, alors qu'il existe des régions dont les taux de chômage chez les jeunes sont significativement plus élevés (Occitanie ou Hauts-de-France). Or, cette situation ne se retrouve pas chez les lycéens dont le taux d'emploi est plus conforme au positionnement de la région au regard du chômage des jeunes. Ces données illustreraient une moindre performance comparée de l'apprentissage en matière d'insertion professionnelle dans la région que dans des régions comparables.



**Graphique n° 4 : taux d'emploi à 12 mois et taux de chômage des jeunes comparés**



Source : juridictions financières d'après données Dares, Depp, InserJeunes 2020, Insee, taux de chômage localisés en 2020.

Aucune donnée n'est disponible sur l'insertion professionnelle des jeunes en contrat de professionnalisation à l'échelle régionale.

#### **Une sous-représentation en apprentissage des jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville**

Provence-Alpes-Côte d'Azur est la troisième région la plus concernée par les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Au moins 1 570 contrats d'apprentissage ont été signés en 2017 avec un jeune résidant dans un QPV dans la région, soit seulement 8,9 % du total des contrats d'apprentissage, alors que cette proportion atteignait 11 % des contrats signés l'année précédente au niveau national. La situation n'a que très légèrement progressé depuis 2012<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Observatoire régional des métiers, *Publics QPV et apprentissage en région*, communication du 7 mars 2019.

### **III - Des dispositifs de suivi régionaux insuffisamment actualisés**

L'Oref de la région, dénommé Observatoire régional des Métiers (ORM), a élaboré avec le soutien de la Dreets une monographie très complète, intitulée *L'apprentissage : du potentiel en Provence-Alpes-Côte d'Azur. De l'état des lieux aux pistes d'action*, qui offre un panorama territorialisé par zone d'emploi détaillé. Publié et accessible à l'ensemble des acteurs locaux, ce document a notamment constitué un outil de pilotage pour le conseil régional qui avait sollicité sa production pour alimenter la réflexion sur la carte des formations. Toutefois, ce type de monographie présente l'inconvénient d'être rapidement périmé en cas d'évolution majeure de l'offre et des effectifs, comme dans le cas d'une réforme. Si l'ORM publie régulièrement des informations sur les métiers et les formations, il ne le fait que de manière irrégulière sur l'apprentissage autour de thématiques spécifiques (quartiers prioritaires de la politique de la ville, handicap).

Les outils d'observation de l'alternance disponibles en région, même non publics, ont fait l'objet d'un référencement par le réseau régional « Connaissance du territoire » et l'ORM en 2019. Outre les sources nationales (Dares et Depp), des sources régionales existaient qui ont disparu avec la réforme : la base apprentis de la région ou des extractions de bases nationales à la maille régionale réalisées par les services déconcentrés de l'État. En matière de suivi statistique continu des effectifs, l'ORM propose une cartographie des effectifs en formation professionnelle par zones d'emploi et niveaux de formation (y compris l'apprentissage), mais les mises à jour se sont interrompues en 2016, ce qui prive largement l'outil d'intérêt pour les acteurs locaux. L'observatoire a été mobilisé davantage sur l'articulation entre métiers et secteurs.

Aujourd'hui, demeure la base de l'offre de formation du Carif-Oref régional et des données d'effectifs issues des réseaux de CFA très structurés, comme les chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie – CCI - départementales, chambre de métiers et de l'artisanat régionale) ou les rectorats d'académie. Les Opco pourraient jouer un rôle significatif *via* le développement de leurs observatoires de branche, mais cette évolution n'est pas encore mature.

---

## CONCLUSION

---

*Avec le troisième taux de chômage des 15-24 ans parmi les régions métropolitaines, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur est face à un défi significatif en matière de formation et d'emploi des jeunes.*

*À la différence d'autres régions, Provence-Alpes-Côte d'Azur a conservé des effectifs d'apprentis bas jusqu'en 2018, avant un rattrapage très significatif dans les dernières années et particulièrement en 2020, gagnant 37 % en un an pour atteindre plus de 42 000 apprentis. Sur l'ensemble des alternants (en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation), la progression des nouveaux contrats est de 20 % en 2020, évolution bien supérieure à celle constatée les années précédentes.*

*Les facteurs de cette hausse sont pluriels mais difficiles à pondérer, faute de données. L'accès aux aides exceptionnelles à la rentrée 2020 a permis de développer l'offre de contrats et a pu conduire à déporter une partie du public habituel des contrats de professionnalisation vers l'apprentissage. D'autres facteurs comme l'évolution de l'image de l'apprentissage ou le développement de l'offre de formations sont abordés infra.*

*En revanche, des marges de progrès existent en matière d'insertion professionnelle des apprentis, notamment pour faciliter l'entrée en emploi plus rapidement à la fin du contrat d'apprentissage, les résultats obtenus dans la région étant inférieurs à ceux obtenus dans d'autres régions dont les marchés de l'emploi sont comparables. La question de l'accompagnement des jeunes en cours de formation se pose. Une publicité renforcée donnée à ces indicateurs déclinés régionalement, au-delà des résultats fournis par InserJeunes établissement par établissement, serait utile.*

---



## **Chapitre II**

### **Le rôle des acteurs redéfini par la réforme, un financement plus unifié**

Face aux bouleversements introduits par la réforme de l'apprentissage issue de la loi du 5 septembre 2018, les acteurs de l'apprentissage s'approprient leurs nouvelles compétences (I). Si le nouveau mode de financement des CFA n'a pas déstabilisé l'équilibre économique des établissements en 2020, des inquiétudes sont apparues sur le financement des dépenses d'investissement (II).

#### **I - Une prise en main des nouvelles compétences contrastée, mais facilitée par la collaboration des acteurs**

##### **A - Un conseil régional désormais en retrait des questions d'apprentissage**

Avant la réforme, le conseil régional était impliqué dans les efforts pour mobiliser les employeurs, développer les voies d'accès à l'apprentissage, valoriser son efficacité et faciliter l'orientation vers cette filière. À ce titre, la région entretenait des échanges réguliers avec l'éducation nationale. Ce thème était régulièrement abordé au sein du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) qu'elle co-préside.

Désormais, la région se concentre sur l'information des jeunes, notamment dans le cadre de sa nouvelle compétence d'orientation sur les métiers, et sur la gestion des deux dotations allouées par France compétences pour compléter le financement des dépenses de fonctionnement des CFA et financer l'investissement. Elle ne procède plus à une analyse globale de l'offre de formation par alternance, hormis avec le Carif-Oref dans le cadre de la mission générale de celui-ci de recensement de l'offre de formation.

La perte de compétence de la région a conduit à réorganiser ses services administratifs. Avant la réforme, 14 agents étaient affectés à l'apprentissage. En 2021, ils n'étaient plus que 2,5 équivalents temps plein (ETP), notamment pour réaliser les derniers paiements d'aides aux employeurs sur les contrats signés préalablement à la réforme.

## **B - Des services de l'État qui se mobilisent pour assurer l'animation et le suivi de l'apprentissage des jeunes**

### **1 - La Dreets comme nouveau point d'ancrage régional de l'apprentissage**

Comme préconisé par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère chargé du travail, la Dreets a procédé en 2019 à la désignation d'un agent « référent régional apprentissage » pour accompagner les acteurs dans l'appropriation de la réforme, mais également pour améliorer l'image de l'apprentissage, limiter les ruptures de contrat, garantir la meilleure diffusion de l'information aux publics concernés, piloter les Opco et assurer l'articulation de ces initiatives avec la mise en œuvre au niveau local de l'appel à projets « Préapprentissage » lancé dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC)<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Une collaboration régulière est mise en place avec les têtes de réseaux des CFA (Ardir), les missions locales (ARDML), les 11 Opco, l'Agence de services et de paiement (ASP), le rectorat, la région, les chambres consulaires, les membres du Crefop (groupe de travail sur l'apprentissage), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et l'Agefiph. En outre, la Dreets collabore avec le rectorat, notamment avec les deux directeurs académiques de la formation professionnelle initiale et continue que compte la région. Une réunion d'information avec l'ensemble des CFA, des missions locales et de la plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs (Psad) a été organisée début mars 2021. La Dreets souhaite, en outre, se rapprocher des

En outre, la Dreets se charge de l'élaboration d'un guide relatif à la procédure d'alerte (en cas de harcèlement ou toute autre situation complexe) à destination des apprentis et des organismes de formation et des CFA, en collaboration avec les agents du pôle travail en son sein, les services de renseignement des DDETS et les coordonnateurs de la mission académique de contrôle pédagogique de l'éducation nationale.

## **2 - Un rectorat attentif à la promotion et au développement de l'apprentissage**

L'éducation nationale est membre du groupe de travail sur l'apprentissage au sein du Crefop. C'est la direction régionale académique de la formation professionnelle initiale et continue (Drafpic) qui pilote l'apprentissage au niveau régional dans les établissements de l'éducation nationale. Dès la loi du 5 septembre 2018, des Greta-CFA ont été créés dans l'académie d'Aix-Marseille et le CFA académique a été maintenu dans l'académie de Nice, avec l'objectif de mieux faire connaître, faciliter la mise en œuvre et développer l'apprentissage dans tous les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de la région académique par des organismes de formation-CFA de l'éducation nationale.

Le rectorat dispose d'outils d'analyse des besoins, de l'offre et des effectifs en apprentissage. L'analyse statistique se fait essentiellement de manière qualitative (études de marché) à deux niveaux : au niveau local, par les conseillers en formation continue chargés des formations étudiées<sup>10</sup>, et au niveau académique, par les responsables de filière chargés de consolider l'analyse locale, de la valider et, si besoin, d'accompagner le développement de cette offre de formation. En attendant le déploiement du système d'information SI2G, actuellement en cours de développement au niveau national, le rectorat utilise le système Yparéo, l'outil utilisé par la très grande majorité des organismes de formation-CFA.

Enfin, le rectorat conduit des actions de promotion en faveur de l'alternance : présentation au sein des classes, lors de salons généralistes ou ciblés, accompagnement des jeunes dans la recherche d'une entreprise, travail avec les branches professionnelles et les entreprises pour promouvoir les métiers, formation des tuteurs, suivi renforcé des jeunes

---

écoles de commerce (par exemple, l'école de commerce et de management *Kedge* basée à Marseille) ou des écoles d'ingénieurs.

<sup>10</sup> L'analyse porte sur les besoins des entreprises et des branches professionnelles, ainsi que sur l'offre possible (plateaux techniques, etc.). L'étude de marché est ensuite confrontée aux publics présents sur le territoire (niveau d'étude, freins possibles, etc.).

durant leur cursus de formation<sup>11</sup>. Le rectorat collabore également avec le conseil régional au travers des campus des métiers.

### **3 - Des Opco qui cherchent à harmoniser un service rendu encore inégal**

Les onze Opco sont présents en région par l'intermédiaire de leurs antennes régionales. Invités aux réunions du Crefop lorsqu'un des sujets abordés concerne leur périmètre d'intervention, les Opco participent aussi en Provence-Alpes-Côte d'Azur aux réunions du service public régional de l'orientation (SPRO) avec la Cité des Métiers de Marseille sur le territoire de Marseille-Berre l'Étang.

Pour la mise en œuvre de leurs missions, les Opco mobilisent plusieurs dizaines de conseillers formation sur le terrain pour faire la promotion de l'alternance, analyser les besoins des entreprises et y répondre, vérifier l'éligibilité des contrats, accompagner les employeurs dans leurs démarches et faire le lien avec les CFA. Certaines équipes de gestionnaires sont affectées à l'alternance, avec un numéro téléphonique et une adresse électronique spécifiques, pour instruire les contrats, en vérifier la conformité, être en lien avec les organismes de formation-CFA le cas échéant, assurer les paiements. Enfin, certains Opco ont nommé au niveau régional un « référent alternance » qui travaille étroitement avec le niveau national ainsi qu'avec le « référent apprentissage » de la Dreets. Ils sont sollicités en fonction de l'actualité de l'apprentissage (par exemple, sur la question des jeunes sans contrat) ou encore pour travailler avec un acteur de l'apprentissage sur des thématiques précises (réunion avec l'ASP pour améliorer la gestion des flux).

La qualité du service rendu, inégale d'un Opco à l'autre, témoigne des difficultés rencontrées par les opérateurs sur le plan des ressources humaines (par exemple : recrutement et montée en compétences de leurs équipes), notamment dans le contexte de la création des Opco et de la crise sanitaire. La crainte d'une baisse d'activité au titre de l'apprentissage (- 30 % constaté à l'été 2020) s'est finalement traduite par une forte hausse sur la période concentrée de fin d'année (+ 40 % en novembre 2020). Toutefois, leur organisation et procédures demeurent à ce jour tournés vers les besoins des branches et de leurs entreprises. Par ailleurs, leur offre de

---

<sup>11</sup> Depuis 2019, les sites internet déployés par le rectorat sont dotés de compteurs spécifiques permettant de vérifier que son offre de formation est de mieux en mieux connue du grand public. Des banques « emplois » permettent aussi de suivre l'évolution de la demande des employeurs. Des dépliants spécifiques ont été réalisés sur chaque territoire. L'éducation nationale est également plus présente sur les réseaux sociaux.



services et les outils diffèrent d'un opérateur à l'autre. À ce titre, la plateforme informatique unique inter-Opco est attendue avec beaucoup d'impatience par certains CFA qui souffrent du manque d'interopérabilité des outils existants. La relation de confiance s'installe peu à peu entre CFA et Opco au prix d'un effort partagé : d'une part, les CFA ont modifié leur modèle économique et adapté la qualité des informations transmises pour le déclenchement du paiement des acomptes ; d'autre part, les Opco ont cherché à améliorer et harmoniser leur fonctionnement dans la région<sup>12</sup>.

#### **4 - Une chambre de métiers et de l'artisanat régionale active dans le domaine de l'apprentissage**

La chambre de métiers et de l'artisanat (CMA), dont le périmètre est régional depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, assure la gestion de sept CFA implantés dans quatre départements, qui accueillent environ 6 000 apprentis, mais ne couvrent pas les deux plus grandes métropoles que sont Aix-Marseille et Nice. Des démarches pour reprendre en gestion ou participer à une structure commune de gestion ont été engagées (CFA de Salon-de-Provence, Aix et Carros)<sup>13</sup>.

La CMA participe au Crefop, aussi bien en formation plénière que dans les différentes commissions (orientation, développement des compétences, emploi et continuité des parcours professionnels, suivi-évaluation, etc.) et groupes de travail (apprentissage)<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Par exemple, à travers l'élaboration d'un *vade-mecum* pour adopter un langage commun, la convergence de *process*, le partage de bonnes pratiques, etc..

<sup>13</sup> Les infrastructures de quatre de ces CFA demandent à être modernisées.

<sup>14</sup> La CMA siège également au conseil d'administration du Carif-Oref et co-administre l'ARDML (association régionale des missions locales) et l'IrfeDD (institut régional de formation à l'environnement et au développement durable).

## **II - Des CFA désormais mieux financés, sauf en matière d'investissement**

### **A - Un financement régional des CFA bien inférieur à la moyenne nationale avant la réforme de 2018**

#### **1 - Une ressource globale par apprenti initialement basse mais croissante**

Jusqu'en 2018, la première ressource des CFA était le financement de la région, même si sa part s'est légèrement amoindrie passant de 40 % à 37 % entre 2016 et 2018<sup>15</sup>, en parfaite corrélation avec la croissance de la ressource en taxe d'apprentissage versée directement par les entreprises (passée de 27 % à 31 %). Le financement de la région est lui-même principalement issu de la fraction régionale de la taxe d'apprentissage qu'il perçoit chaque année. Si le financement par les branches est resté stable (autour de 7 %), les autres ressources émanant des organismes gestionnaires, de l'État et d'autres personnes publiques ou encore des familles ont fortement varié, pour des montants certes beaucoup plus limités (un quart du financement global).

La variation du montant des ressources au cours de cette période est principalement due à la variation :

- des ressources consacrées à l'investissement, avec une année haute en 2017 (+ 36 % puis - 68 %) ;
- des ressources consacrées au fonctionnement, qui ont fortement crû entre 2017 et 2018, du fait de la vente de prestations et d'importants retraitements comptables.

Les ressources perçues par les CFA, comprises entre 6 865 € et 7 451 € par apprenti au cours de la période, apparaissent plus faibles en Provence-Alpes-Côte d'Azur qu'en moyenne pour la France métropolitaine (entre - 15 % et - 11 % sur les trois années). Dans le détail (voir tableau en annexe n° 3), la ressource par jeune dans la région apparaît :

- significativement plus faible mais également plus dynamique pour le fonctionnement des CFA (6 639 € en 2018, + 13 % en deux ans, contre 7 075 € pour la moyenne nationale) ;

---

<sup>15</sup> Les ressources des CFA de la région sont retracées en annexe n° 3.

- aussi variable et d'un montant comparable pour l'investissement (848 € de moyenne entre 2016-2018, contre 874 € pour la France métropolitaine) ; l'évolution a épousé la même dynamique qu'au niveau national, avec un pic en 2017 ;
- significativement moins élevée pour les aides au transport, à l'hébergement et à la restauration (172 € contre 308 € en 2018, une moyenne nationale masquant une distribution extrêmement large de montants moyens selon les régions).

Pour les années 2019 et 2020, il n'est cependant pas possible de fournir les mêmes données, faute de consolidation nationale à la suite de la réforme.

## **2 - Des moyens d'intervention limités à la disposition de la région à la suite de la réforme**

De 2016 à 2019, la région bénéficiait de trois ressources principales pour financer l'apprentissage : la fraction régionale de la taxe d'apprentissage et une part du produit de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) pour financer les CFA ; une autre part de TICPE pour compenser les aides aux employeurs d'apprentis. Or, les dépenses associées aux primes pour les employeurs comme les dotations aux CFA étaient bien moins élevées. Chaque année, la région a ainsi affecté entre 48,4 M€ et 55,2 M€ à d'autres emplois, soit autour d'un tiers des recettes globales de l'apprentissage dont elle disposait. Aucune autre région de France métropolitaine n'était dans cette situation financière.

La région minore ces reliquats qu'elle estime à 24,5 M€ à 29,5 M€ par an. En effet, elle retranche à sa recette de taxe d'apprentissage une part correspondant au produit de 44 % de l'ancienne contribution au développement de l'apprentissage qui finançait historiquement la formation professionnelle continue, conformément à l'analyse de Régions de France. Cette minoration figure dans les comptes administratifs postérieurs à 2016. Mais cette analyse a été écartée en 2019 dans le rapport remis au Premier ministre par l'inspection générale de l'administration, l'inspection générale des affaires sociales et l'inspection générale des finances sur la compensation aux régions du transfert de compétence de 2019, dont les conclusions ont été tirées par la loi de finances pour 2020.

La variation des dépenses régionales de 2016 à 2019 s'explique largement par l'investissement, la légère croissance de la dotation moyenne par apprenti et la modification de la législation<sup>16</sup>.

Depuis 2020, du fait de la réforme de 2018, la région dispose de deux dotations allouées par France compétences pour compléter le financement des dépenses des CFA, dont le montant est fixe (7,7 M€ de fonctionnement et 3,5 M€ d'investissement), ainsi que d'une majoration du prélèvement sur recettes de l'État de 2,8 M€ « *afin de participer à la couverture des charges afférentes à la politique de l'apprentissage ainsi qu'aux reliquats de dépenses incombant aux régions (...) jusqu'en 2021* » (cf. article 76 de la loi de finances pour 2020), soit un total de 14 M€. Le montant des dotations régionales a été fixé proportionnellement à la moyenne des dépenses constatées pour chaque région au titre des exercices 2017 et 2018<sup>17</sup>. En conséquence, la région dispose de l'avant-dernière enveloppe de fonctionnement et de la dernière enveloppe d'investissement, en ressource par apprenti (France métropolitaine).

**Tableau n° 1 : ressource de la région par apprenti comparée à la moyenne nationale**

<i>Dotations</i>		Montant en €	Effectif d'apprentis	Ressource en € par apprenti
<i>Fonctionnement</i>	Provence-Alpes-Côte d'Azur	7 698 100	44 481	173
	<i>France métropolitaine</i>			239
<i>Investissement</i>	Provence-Alpes-Côte d'Azur	3 508 000	44 481	79
	<i>France métropolitaine</i>			296

Source : juridictions financières d'après réglementation

Avec la réforme, les recettes d'apprentissage de la région ont été divisées par dix et les dépenses par cinq (cf. annexe n° 4).

En 2020, la région a consacré 20,3 M€ aux dépenses d'apprentissage correspondant au versement de dotations aux CFA, au financement d'investissements des CFA et au versement d'aides aux employeurs au titre des contrats d'apprentissage signés avant la réforme. Hors recettes issues

<sup>16</sup> À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les aides aux employeurs d'apprentis liées aux nouveaux contrats d'apprentissage relèvent de l'État.

<sup>17</sup> Cf. article R. 6211-4 du code du travail.

de la compensation de la perte de la compétence<sup>18</sup>, la région a réalisé pour la première fois depuis 2016 un effort propre en faveur de l'apprentissage de plus de 6 M€, mais son objectif est de faire converger à terme le niveau de dépenses avec le niveau des dotations allouées par France compétences.

## **B - Un ciblage des moyens entièrement renouvelé par la réforme de 2018**

### **1 - Un dialogue de gestion régional fondé sur une analyse financière avant la réforme**

Avant 2020, les ressources clefs pour les CFA de la région étaient à parts égales la dotation régionale et la taxe d'apprentissage perçue directement. Si la dotation régionale correspondait à moins de 40 % du total des ressources, elle constituait un outil de pilotage de l'ensemble de la dépense des CFA. Depuis 2006, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur avait instauré un dialogue de gestion avec chacun des CFA, pour la fixation de la dotation annuelle, conçue comme une dotation d'équilibre complétant les autres ressources prévisionnelles. Cependant, la région n'était pas tenue de contribuer aux charges dépassant le montant du budget de référence transmis dans le cadre du dialogue de gestion.

La région allouait les fonds après évaluation de la qualité et des sous-jacents de la dépense, en évitant des ruptures trop fortes d'une année sur l'autre. Si 12 CFA sur 59 percevaient une dotation régionale inférieure de plus de 10 % à leur dotation d'équilibre prévisionnelle, seuls 3 CFA ont obtenu une dotation inférieure d'au moins 5 % à la dotation prévisionnelle de l'année antérieure. Cet écart s'explique par des interrogations sur les rémunérations ou des provisions insuffisamment motivées. L'analyse était effectuée à partir des budgets prévisionnels des années n et n-1, des nouvelles formations et effectifs prévisionnels, du compte financier de l'année n-2 et de l'analyse des coûts de formation d'apprenti de l'année n-2 (notamment, les dépenses de personnel). La région s'appuyait sur la contribution d'un prestataire externe, qui réalisait un rapport d'audit par organisme gestionnaire.

---

<sup>18</sup> La redéfinition de la compétence régionale en matière d'apprentissage a conduit l'État à verser à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur une compensation financière d'un montant de 50 M€, correspondant aux ressources utilisées avant réforme à d'autres emplois que l'apprentissage.

La région procédait à une analyse du même type concernant les coûts des services collectifs (hébergement-restauration et transports). En 2019, sur 2 M€ demandés, les CFA ont obtenu 1,9 M€.

Le dialogue de gestion était purement financier, ne prenant en compte ni les résultats obtenus par les CFA, ni une éventuelle démarche qualité. Les innovations pédagogiques devaient être financées sur les fonds propres de l'organisme gestionnaire, même si l'individualisation des parcours des apprenants était inscrite dans la convention de création passée entre la région et celui-ci et constituait donc une mission reconnue du CFA. Les CFA pouvaient s'inscrire dans la démarche qualité transverse à l'ensemble des organismes de formation que proposait la région, au travers d'un label administré en commun avec d'autres financeurs centrés sur la formation continue (Pôle emploi, Fongecif devenu Association Transition Pro et Agefiph). 11 CFA ont ainsi été reconnus (les 7 CFA de la chambre de métiers et de l'artisanat régionale et les 4 Greta-CFA de l'éducation nationale). Cette labellisation a pu faciliter l'obtention de la certification Qualiopi (obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022), en ouvrant la voie d'un audit allégé. Pour les autres CFA, l'obtention de la certification était majoritairement perçue comme chronophage, tout en permettant d'uniformiser et capitaliser sur les pratiques existantes.

## **2 - L'évolution des modalités de financement des CFA : des montants de prise en charge des contrats plus élevés**

La convention entre la région et les CFA s'appuyait sur la notion de « coût de formation » par apprenti qui était prise en compte dans le calcul de la subvention versée par le conseil régional (article R. 6233-9 du code du travail). Elle déterminait le montant qu'une entreprise devait verser directement au CFA formant son ou ses apprentis, dans la limite de 26 % de la taxe d'apprentissage totale due (article L. 6241-4 du code précité). Ce montant était fixé chaque année par arrêté préfectoral (sur proposition de la région).

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, le calcul du « coût préfectoral » ou « coût de formation » était réalisé sur la base des données de comptabilité analytique du CFA. Ces coûts complets étaient propres à chaque formation et chaque CFA. L'analyse des coûts (cf. annexe n° 5) illustre leur forte variabilité selon les CFA, leur implantation géographique et l'année concernée, mais surtout selon les effectifs de l'année précédente. Il n'y avait pas de dynamique de convergence, sauf volonté d'un organisme (pour éviter une concurrence entre ses sections d'apprentissage, par exemple), mais une simple adaptation au réalisé de l'année précédente.

Avec la réforme de 2018, le financement est désormais assuré très majoritairement par les Opco dont les niveaux de prise en charge des contrats sont fixés pour chaque formation au niveau national. Les montants des niveaux de prise en charge sont plus élevés que les coûts préfectoraux, mais pas de manière homogène. S'agissant du CAP Cuisine, par exemple, le niveau de carence (c'est-à-dire le niveau utilisé si les branches professionnelles n'ont pas fixé de montant) est supérieur d'un tiers à la moyenne des coûts préfectoraux, le niveau de prise en charge le plus bas étant supérieur de 18 %. S'agissant du baccalauréat professionnel Commerce, ces valeurs sont respectivement supérieures de 15 % et 1 %.

### **3 - Un dispositif de financement régional complémentaire conforme à la logique de la réforme**

Avec la réforme, le financement au contrat bénéficie aux formations à gros effectifs et recrutant dans les branches dont les niveaux de prise en charge sont les plus élevés. Il demeure cependant une part de financement qui fait l'objet d'un ciblage précis : l'enveloppe régionale allouée au fonctionnement des CFA qui doit répondre aux besoins d'aménagement du territoire et de développement économique que la région identifie. La dotation versée par France compétences à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur à cet effet est d'un montant par apprenti très réduit.

Les priorités de la région, qui ont peu évolué entre 2020 et 2021, sont les suivantes :

- la sécurisation de l'offre de formation existante qui pourrait être affectée par la réforme et, temporairement, par la crise sanitaire<sup>19</sup> ;
- les formations « orphelines » sur un département ou un territoire enclavé, y compris le maintien de services à destination des apprentis (offre de transport, restauration collective) ;
- les formations préparant à des métiers rares ou en tension sur le territoire en lien avec les opérations d'intérêt régional (OIR) ou identifiés par les partenaires économiques (croissance verte, emplois non délocalisables) ;
- les formations localisées en zone sensible ou en souffrance, c'est-à-dire dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville principalement ;

---

<sup>19</sup> La région intervient selon une logique de majoration des niveaux de prise en charge par les Opco : le CFA doit fournir une étude d'impact de ceux-ci et démontrer leurs effets sur l'équilibre financier de la formation déficitaire.

- les formations accueillant des publics spécifiques résidant dans les territoires identifiés précédemment.

Si des crédits restent disponibles, la région peut financer des projets portés par les CFA en vue de la promotion de la mixité des filières de formation, d'un investissement dans la préservation de l'environnement, de l'innovation pédagogique. En 2021, la région a également contribué à financer des actions d'amélioration de la qualité de vie des apprentis (mobilité européenne, tutorat, etc.) et de promotion des métiers et de valorisation de l'apprentissage. Sur ce dernier point, il est permis de s'interroger sur le recours à la dotation de France compétences, alors que la région dispose d'autres ressources pour financer les actions de soutien à l'orientation (qu'elle a obtenues en compensation du transfert de compétences, notamment). La tentation d'élargir son périmètre était grande, dès lors que la dotation avait été sous-consommée de près d'un tiers en 2020 (du fait de la nouveauté du dispositif mais aussi des montants élevés associés aux prises en charge des Opco). 31 sites de tous types de CFA ont bénéficié de subventions au titre de l'amorçage (11 %), du soutien aux filières (43 %) <sup>20</sup>, de la réponse à des déficits (25 %) et de projets spécifiques (18 %).

### **C - Une situation financière des CFA en 2020, à apprécier selon leur modèle historique de financement**

Les CFA avaient des modèles économiques différents selon leur statut, leur enclavement, les formations proposées (niveau de qualification) et le type d'employeurs recourant à leurs formations (certains employeurs étant exonérés du versement de la taxe d'apprentissage <sup>21</sup>) : ils dépendaient donc très inégalement de la subvention régionale d'équilibre :

- CFA disposant de moins de 15 % de ressource régionale : l'essentiel des CFA de l'enseignement supérieur, le plus souvent « hors les murs », qui rassemblent notamment des écoles de commerce parvenant à mobiliser une part très significative de taxe d'apprentissage et des financements de l'organisme gestionnaire ; c'est également le cas du CFAI des Bouches-du-Rhône, dépendant de

---

<sup>20</sup> Il existe des filières en difficultés comme des métiers en tension : aéronautique, construction navale, BTP, hôtellerie-restauration, tourisme, mais aussi banque-assurance et relations client.

<sup>21</sup> Sont exonérées du paiement de la taxe d'apprentissage les entreprises dont la masse salariale est inférieure à six SMIC annuels et les personnes morales intégralement exonérées de l'impôt sur les sociétés, par exemple les agriculteurs.



la branche de la métallurgie, dont les ressources proviennent à part égale de la taxe d'apprentissage et de la branche professionnelle ;

- CFA disposant de 30 % à 40 % de ressource régionale : ce sont les CFA disposant de taxe d'apprentissage et de financement de branches ou d'organismes gestionnaires (par exemple, l'autre CFA de l'IUMM, l'Ifria, CFA de la branche des industries agroalimentaires ou encore les Compagnons du devoir) ; c'est aussi le cas de CFA proposant des formations postbac, comme les CFA consulaires portés par les chambres de commerce et d'industrie (CCI) ou les instituts de formation aux métiers de la santé ;
- CFA disposant de 50 % à 70 % de ressource régionale : il s'agit de CFA dont les apprentis sont majoritairement employés par des TPE et proposant une majorité de formation pour les niveaux infrabac (CFA consulaires dépendant de la chambre des métiers et de l'artisanat qui se trouvent, en outre, tous hors des grosses agglomérations, CFA dépendant de la branche du BTP, CFA de l'éducation nationale, maisons familiales et rurales) ;
- CFA disposant de plus de 80 % de la ressource régionale : ce sont des CFA dont tous les employeurs sont des entreprises exonérées du paiement de la taxe d'apprentissage (CFA privés de la coiffure et CFA agricoles).

Ces modèles économiques ont été bouleversés par le passage au financement presque intégral par les Opco. Les CFA peuvent également bénéficier, à la marge, des aides de la région ou de l'organisme gestionnaire et, en dernier lieu, puiser dans le fonds de roulement de l'établissement. Le levier central en matière de ressources est constitué par l'augmentation des effectifs et l'optimisation des dépenses *via* des mutualisations de plateaux techniques et l'amélioration des coûts de gestion.

Ce nouveau modèle de financement a conduit à des réorganisations. Les CFA des établissements publics locaux d'enseignement de l'académie d'Aix-Marseille ont été fusionnés au sein d'un Greta. Dans le cas d'un CFA interprofessionnel « hors les murs », le choix a été fait d'internaliser les fonctions CFA au sein des organismes de l'enseignement supérieur et de créer un nouveau CFA mutualisé pour les formations jusqu'au niveau bac+2 relevant du champ consulaire. Avec la réforme, un CFA consulaire peut désormais être à l'équilibre avec les prises en charge des Opco. Pour les écoles de commerce, les montants de taxe d'apprentissage collectée précédemment étaient plus importants que les prises en charge des Opco. Pour autant, elles ne renoncent pas à internaliser le CFA en leur sein.

Comme en témoigne la sous-consommation du fonds de soutien de la région en 2020, les CFA n'ont pas connu de difficultés financières significatives cette année-là, sauf cas particulier. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation, au-delà des niveaux élevés de prise en charge des contrats par les Opco :

- lors du transfert de compétences à fin 2019, la région a permis à tous les CFA de conserver le reliquat de taxe d'apprentissage disponible ;
- les dépenses ont été moindres en 2020 du fait de la crise sanitaire : les confinements ont joué sur les frais généraux et de déplacement ainsi que sur les frais de promotion de l'apprentissage. Les dépenses supérieures pour acquérir des solutions numériques ou pour renforcer leurs services financiers<sup>22</sup> n'ont pas compensé cette baisse.

Pour autant, l'année 2020-2021 a été une année compliquée du point de vue de la trésorerie. En effet, les lenteurs de traitement des dossiers ont entraîné des retards de mises en paiement. Les CFA ont mis un certain temps à se saisir des nouveaux outils de facturation, dans un contexte de démultiplication des titres de paiement à éditer. Les Opco ont initialement adopté des positions divergentes dans l'interprétation de la réglementation et pu commettre des erreurs, dans un contexte de réorganisation qui mettait à mal leurs systèmes d'information et leurs processus. L'absence de plateforme de gestion des contrats chez l'ensemble des Opco a conduit à une gestion par courriels et tableaux Excel préjudiciable à la qualité et la traçabilité de la dépense. *In fine*, les CFA et les Opco partagent le sentiment d'une amélioration dans le cadre de la rentrée 2021, à mesure que se construit la coopération entre eux et la montée en expertise de leurs services respectifs, sans compter le développement de nouveaux outils numériques partagés entre les différents Opco que les CFA appellent unanimement de leurs vœux.

L'enjeu à moyen terme concerne les relations avec les entreprises contractantes. En effet, la suppression de l'enregistrement des contrats par les chambres consulaires a conduit les CFA à internaliser une fonction de conseil aux entreprises (tout en cherchant à les responsabiliser) pour les formalités liées au contrat, y compris à la demande des Opco en cas d'incomplétude des dossiers soumis. L'existence de créances non soldées continue à poser problème. Ainsi, en juin 2021, un CFA consulaire de niveau régional présentait une créance de 4,2 M€, du fait de l'engagement tardif en 2021 de créances rattachables à des contrats commencés en 2020, mais aussi à des retards propres à la facturation 2021.

---

<sup>22</sup> Sur la base des données recueillies, on pourrait estimer le ratio d'au moins 1 ETP supplémentaire pour 500 apprentis à la suite de la réforme ; ces recrutements sont réalisés, selon les CFA, en intérim pour la période de rentrée ou sur des contrats plus longs pour développer la fonction financière.

Ce constat positif sur la santé financière des CFA est à nuancer. De l'analyse conduite par le prestataire d'audit du conseil régional, il ressort que le fonds de roulement moyen des CFA fin 2020 se situe en moyenne aux alentours de deux mois, au lieu de quatre mois antérieurement, fin 2019. Il est particulièrement difficile d'expliquer cette baisse : paradoxalement, les CFA peuvent avoir été tentés de recourir à l'autofinancement.

## **D - Un risque de sous-investissement désormais critique dans les CFA**

### **1 - Avant la réforme, un investissement irrégulier mais de bon niveau**

Avant la réforme de 2018, l'investissement des CFA de Provence-Alpes-Côte d'Azur était de bon niveau, quoique très irrégulier, y compris dans les sources de financement qu'ils mobilisaient. La dépense globale par apprenti, supérieure à la moyenne nationale en 2016 et 2017, s'est effondrée en 2018 dans l'attente de la réforme<sup>23</sup>. Si cette forte variabilité des dépenses est propre aux dépenses d'investissement, dépendant du calendrier des travaux immobiliers, s'y ajoute dans le cas de Provence-Alpes-Côte d'Azur une grande variété de financeurs, ce qui rend difficile l'analyse des dynamiques à l'œuvre.

La part de taxe d'apprentissage parmi les ressources des CFA était conforme à la moyenne nationale. En revanche, la part de la région était particulièrement basse en comparaison des autres régions. Toutefois, les opérations en maîtrise d'ouvrage directe du conseil régional et les investissements dans les lycées professionnels n'étaient pas pris en compte, ne passant pas par les comptes des CFA. C'est pourquoi les financements retracés dans les comptes administratifs de la région sont différents et, de manière générale, un peu plus élevés. Au total, 32,7 M€ ont été investis de 2016 à 2019 par la région : 13,9 M€ pour le financement de 622 dossiers d'investissement pédagogique et 18,8 M€ pour des projets immobiliers, principalement en cofinancement au titre des investissements d'avenir<sup>24</sup>.

En matière d'investissement pédagogiques, les demandes prioritaires recouvraient avant tout les investissements nécessaires à l'ouverture d'une

---

<sup>23</sup> Elle est plus que divisée par deux si l'on neutralise le financement issu du Programme d'investissement d'avenir émanant de l'État.

<sup>24</sup> Projet de campus sud des métiers porté par la chambre de commerce et d'industrie des Alpes-Maritimes sur Nice : 84 M€ d'investissements dont 15,3 M€ du PIA et 24,4 M€ de la région.

nouvelle formation dans le cadre du programme régional d'apprentissage (qui peut donner lieu à l'installation de lignes de production, d'un atelier de boucherie, etc.), puis les mises aux normes des ateliers ou classes avec l'avis de la commission de sécurité, le renouvellement ou l'acquisition de matériels pédagogiques, la mise en sécurité des sites avec l'installation de la vidéosurveillance, l'équipement en technologies informatiques et multimédia, voire l'achat de véhicules. Les branches professionnelles étaient consultées annuellement, en lien avec la carte des formations, sur les demandes d'investissements déposées par les CFA.

S'agissant des organismes gestionnaires, leur part dans le financement était significative, compte tenu du fait que ne passent pas par les comptes des CFA les opérations relatives au patrimoine de ces organismes ou concernant des structures juridiques distinctes du CFA (par exemple, des sociétés civiles immobilières, des foyers, etc.), ce qui impliquerait de majorer *in fine* le financement perçu des organismes gestionnaires.

**Tableau n° 2 : ressources des CFA de Provence-Alpes-Côte d'Azur consacrées à l'investissement pour les années 2016 à 2018**

<i>En €</i>	<b>2016</b>	<b>%</b>	<b>2017</b>	<b>%</b>	<b>2018</b>	<b>%</b>
<i>Taxe d'apprentissage</i>	2 496 408	11 %	8 234 287	27 %	6 821 629	38 %
<i>Participation des branches</i>	891 915	4 %	1 443 888	5 %	924 003	5 %
<i>Organismes gestionnaires</i>	3 306 167	15 %	3 470 947	11 %	768 663	4 %
<i>Conseil régional</i>	3 391 174	15 %	3 255 530	11 %	2 977 934	17 %
<i>État</i>	379 635	2 %	1 288 158	4 %	5 217 457	29 %
<i>Autres collectivités publiques</i>	4 055 951	18 %	691 632	2 %	857 852	5 %
<i>Autres ressources</i>	7 690 902	35 %	11 880 375	39 %	447 358	2 %
<b>Total</b>	<b>22 212 153</b>	<b>100 %</b>	<b>30 264 817</b>	<b>100 %</b>	<b>18 014 896</b>	<b>100 %</b>
<i>Effectif pondéré</i>	27 366		27 687		28 115	
<i>Ressource par jeune</i>	812		1 093		640	
<i>Moyenne France</i>	656		1 061		904	

Source : juridictions financières d'après le rapport annuel sur le financement et les effectifs de l'apprentissage 2016 (Cnefop), 2017 (Cnefop), 2018 (France compétences).

**Tableau n° 3 : financement de l'investissement des CFA  
par la région entre 2016 et 2020**

<i>En €</i>	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Dépenses</i>	8 377 740,43	3 291 892,77	3 703 649,30	8 536 104,12	5 579 238,95

Source : région

## 2 - Depuis la réforme, des moyens d'intervention de la région particulièrement limités

Avec la réforme, l'investissement des CFA, au sens des travaux et équipements amortissables en plus de trois ans<sup>25</sup>, est principalement financé par :

- une dotation de France compétences allouée à la région et mobilisable pour tout investissement ;
- des subventions des Opco (article L. 6332-14 2° du code du travail) réservées aux « *équipements nécessaires à la réalisation des formations* », que la majorité des Opco limite aux investissements pédagogiques.

La région perçoit de France compétences une dotation de 3,5 M€ par an, soit l'enveloppe la plus faible de l'ensemble des régions métropolitaines en montant par apprenti (79 € par an, contre 296 € en moyenne nationale). Le montant de l'enveloppe est également limité rapporté au nombre croissant de CFA éligibles. Ce montant correspond à la moyenne des dépenses d'investissement constatées au titre des exercices 2017 et 2018<sup>26</sup>. En matière d'investissement, la région peut financer des travaux et des équipements pédagogiques. Elle intervient, par ordre de priorité, au profit des formations relatives à des métiers en tension, identifiées par les partenaires économiques, liées aux opérations d'intérêt régional (OIR) ou relevant des secteurs de la croissance verte ou permettant de créer des emplois non délocalisables, c'est-à-dire les mêmes filières de formation ciblées pour l'enveloppe de financement des dépenses de

<sup>25</sup> Les prises en charge des Opco au titre des coûts de formation contribuent à l'amortissement des biens, dès lors que celui-ci ne dépasse pas trois ans. Les Opco peuvent, en outre, accorder des subventions aux CFA pour contribuer au financement d'équipements nécessaires à la réalisation des formations dont la durée d'amortissement dépasse trois ans.

<sup>26</sup> Ce mode de calcul par moyenne des dépenses annuelles, figurant dans la loi de 2018, a été modifié par l'article 76 de la loi de finances pour 2020, qui a exclu le millésime 2019.

fonctionnement de CFA. La région soutient aussi les investissements qui s'inscrivent dans une démarche environnementale.

La pression est forte sur cette enveloppe d'investissement : en 2020 et 2021, entre 120 et 150 dossiers ont été déposés pour un total de demandes de financement supérieures à 10 M€.

Compte tenu des engagements importants des années précédentes restant à mandater, les dépenses de la région sont plus élevées que le montant de la dotation annuelle dont elle dispose. La région avait fait signaler ce point aux services de l'État dans le cadre de la préparation de la réforme. À terme, elle prévoit de faire correspondre ses dépenses aux recettes perçues de France compétences.

Dans leur ensemble, les Opco ne proposent pas non plus de financement significatif. Le montant mobilisable est en effet fortement plafonné dans le nouveau cadre posé par la réforme : ces dépenses se rattachent à la catégorie des emplois non éligibles à la péréquation interbranches mise en œuvre par France compétences, plafonnés à 10 % des fonds de la section alternance des Opco<sup>27</sup>. En outre, les Opco financent des investissements de nature différente. À titre d'exemple, l'Opco 2i a répondu favorablement en 2020 à trois demandes d'investissement en Provence-Alpes-Côte d'Azur pour un montant global de plus de 1,5 M€ ; la même année, l'Opco EP a alloué 0,8 M€ pour 40 projets.

Enfin, l'accès au financement des Opco n'est pas aisé pour les CFA interprofessionnels. En effet, les appels à projets comprennent des conditions d'éligibilité comme un pourcentage significatif d'apprentis relevant des branches adhérentes de l'Opco.

En conséquence, contrairement à l'objectif assigné par la législation, les CFA et réseaux de CFA rencontrés au cours de l'enquête conçoivent les prises en charge des contrats (au titre du fonctionnement) comme leur outil central pour constituer une capacité d'investissement, en autofinancement. Ainsi, l'un des réseaux consulaires réserve 25 % des prises en charge des Opco à l'investissement. Dans une logique de cofinancement des investissements, il est logique que les CFA envisagent la constitution de fonds propres à cette fin. Cependant, cette conception conduit les CFA, d'une part, à considérer le niveau actuel de prise en charge comme insuffisant et, d'autre part, à demander une stabilisation des prises en charge, pour leur permettre de programmer leur investissement à moyen terme.

---

<sup>27</sup> Les Opco ne peuvent bénéficier de la péréquation (indispensable à leur financement) que sous réserve d'avoir affecté au moins 90 % des fonds de la section alternance sur les emplois éligibles.

Dans le cas de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, compte tenu de la croissance des effectifs et du niveau particulièrement bas de l'enveloppe régionale, le choix des CFA s'avère rationnel pour éviter un sous-investissement. Il est cependant prévu que la redéfinition des niveaux de prise en charge des contrats oriente ceux-ci à la baisse.

Fin 2021, à la demande des régions, le ministère chargé du travail a autorisé une certaine fongibilité entre les deux dotations versées par France compétences aux régions, afin d'alléger la pression sur l'enveloppe d'investissement.

---

## CONCLUSION

---

*La réforme du 5 septembre 2018 a profondément modifié le rôle des acteurs. Ayant perdu l'essentiel de sa compétence en matière d'apprentissage, la région a recentré ses moyens sur l'observation dans un objectif de cohérence avec ses propres priorités en matière de développement économique. Les services de l'État, en particulier ceux de la Dreets, ont dû déployer la réforme auprès d'acteurs de plus en plus nombreux. Les Opcos, de constitution récente, ont peiné à proposer une offre harmonisée en direction des CFA. Cela étant dit, le contexte des années 2020 et 2021 n'a pas été propice à l'organisation d'une collaboration plus étroite entre les acteurs. La sortie de la crise sanitaire et l'achèvement de la réforme de l'organisation territoriale de l'État doivent permettre aux acteurs de l'apprentissage de définir un cadre d'intervention mieux partagé.*

*Chaque année, près d'un tiers des recettes globales de l'apprentissage dont la région disposait n'était pas consacré au financement des CFA de la région. La ressource par apprenti y apparaissait ainsi plus faible qu'en France métropolitaine, bien qu'elle soit plus dynamique. Sur le plan technique, la région conduisait un dialogue de gestion annuel de qualité avec les CFA pour déterminer le financement à leur allouer, sans mettre en œuvre de véritable logique de convergence entre eux.*

*Avec la mise en œuvre de la réforme de 2018, les CFA sont désormais financés par les Opcos en fonction de leurs effectifs d'apprentis, sur la base de niveaux de prise en charge par diplôme déterminés nationalement. En 2020, tandis que les effectifs d'apprentis croissaient très fortement et que les dépenses étaient perturbées par la crise sanitaire, les niveaux de prise en charge ont permis de couvrir sans difficulté les dépenses de fonctionnement. En conséquence, la très grande majorité des CFA a connu une situation financière satisfaisante cette année-là, malgré des tensions de trésorerie liées aux décaissements tardifs des Opcos.*

*En revanche, le schéma de financement de l'investissement issu de la réforme de 2018 apparaît particulièrement problématique, du fait de l'enveloppe très limitée dont la région dispose pour financer les CFA, alors que les Opcos sont très contraints dans leur possibilité de contribuer au financement de l'investissement. Cela incite les CFA à considérer que le financement de leur fonctionnement doit aussi couvrir l'investissement. Or, les besoins sont significatifs, particulièrement pour les formations artisanales et industrielles, soumises à une forte concurrence.*

---



## **Chapitre III**

# **Le passage à une offre de formation entièrement libéralisée sans mécanisme de régulation régional**

La réforme de 2018 a eu pour effet un développement important de l'offre de formation (I), alors que l'animation régionale de la politique d'apprentissage est encore en pleine transition (II).

### **I - Une offre de formation plus importante et réactive mais aussi de nature différente**

#### **A - Avant la réforme, une offre pilotée mais qui manquait de souplesse**

La carte des formations par apprentissage, ou plan régional d'apprentissage, était établie par la région en cohérence avec le schéma régional de développement de l'économie, de l'innovation et de l'internationalisation, le contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles (CPRDFOP) et les opérations d'intérêt régional (OIR).

De mai à décembre n-1, les organismes gestionnaires déposaient des demandes d'évolution : ouverture, évolution, fermeture de formations. Ces

demandes étaient élaborées dans le cadre du conseil de perfectionnement et reposaient sur un diagnostic des enjeux économiques et de la demande sociale sur le territoire. Elles se faisaient également au regard d'objectifs fixés par le plan régional : complémentarité entre les voies de formation, maîtrise du financement et optimisation des ressources, diversification des publics accueillis, équilibre entre demande sociale et prise en compte des besoins des entreprises, développement équilibré du territoire, concertation avec les partenaires de la formation (adéquation avec les OIR, réponse aux besoins des entreprises au vu de leurs engagements, mobilisation des branches professionnelles<sup>28</sup>), qualité des formations. Les demandes étaient instruites par la région, les services académiques d'inspection de l'apprentissage et la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf)<sup>29</sup>. Des demandes d'avis étaient faites aux branches professionnelles, au niveau régional, notamment *via* les commissions paritaires régionales de l'emploi. Outre les critères précités, l'instruction déterminait la qualité du projet et de son portage (optimisation des plateaux techniques, logique de parcours, etc.). La carte était finalement votée au premier trimestre de l'année n. Il était possible de réaliser une seconde session avant la rentrée en cas d'instructions complémentaires pour des projets déjà connus ou d'événements nouveaux en matière de développement économique : disparition d'une formation, hausse des effectifs recherchés, etc. Indépendamment de la carte des formations, il était également loisible aux CFA de faire une demande de dépassement exceptionnel d'effectifs sur une section, sous réserve des conditions d'accueil et de sécurité des apprentis et après évaluation des conséquences financières.

En 2018, les formations par apprentissage étaient organisées sur l'ensemble du territoire régional par 58 centres de formation d'apprentis dans 326 sites de formation. Les CFA régionaux étaient essentiellement des organismes disposant d'un seul site de formation (47 % des CFA) et recevant moins de 500 apprentis (63 % des CFA). Ces centres de formation d'apprentis dispensaient 1 313 formations pour un total de 559 certifications différentes et de 53 191 places. La répartition du nombre de formations et de places par niveau est restée stable de 2016 à 2019 :

- les formations de niveau 3 (CAP) représentaient 40 % du nombre total de formations ;

---

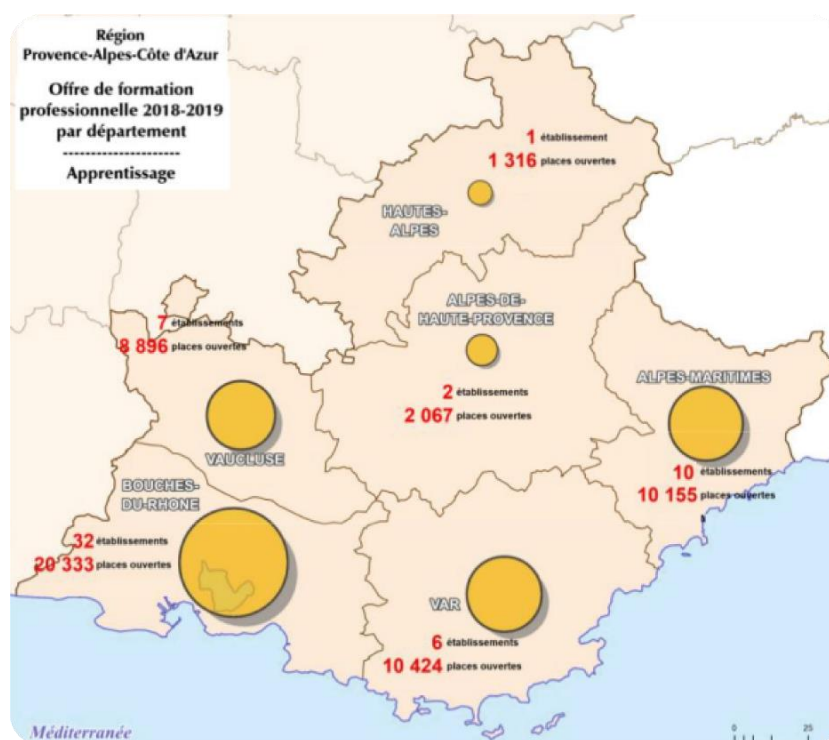
<sup>28</sup> Les demandes devaient obligatoirement mentionner les débouchés vers l'emploi sur le territoire, les entreprises intéressées et le nombre de contrats prévus pour l'année d'ouverture.

<sup>29</sup> Le conseil régional et les autorités académiques avaient, en outre, créé un comité opérationnel régional d'évolution de la carte des formations (Copref), où siégeaient les représentants des deux académies, de la Draaf et de la région.

- les formations de niveau 4 (baccalauréat), 28 % ;
- les formations de niveau 5 (bac+2), 19 % ;
- les formations de niveaux 6 (licence) et 7 (master), respectivement 6 % et 7 %.

Plus les niveaux étaient bas, plus les sections étaient nombreuses, par choix, mais aussi car les sections étaient de plus petite taille et plus dispersées.

**Carte n° 1 : offre de formation 2018-2019 par département**



Source : Région.

Pour autant, entre 2016 et 2019, la région a créé 248 nouvelles formations représentant 6 296 places, soit 10 % des places nouvelles en apprentissage, réparties à parts égales entre les formations postbac et les formations infrabac. Outre le développement d'une offre de diplômes de niveau 5 (bac+2), l'accent a été mis sur la diversification du type de certification à travers l'ouverture de plusieurs titres professionnels en lien avec les branches pour répondre directement aux besoins des entreprises

(plus de vingt titres professionnels de soudeur, de gestionnaire de paie, de chaudronnier, de conducteur livreur, de conducteur de transport interurbain de voyageurs, de technicien réseaux câbles, etc.).

Ces nouvelles places se sont substituées pour partie à des places existantes, à la suite de fermetures de formations, si bien que le nombre global de places ouvertes n'a crû que d'un peu plus de 1 100 places (2 %). L'enjeu était de faire évoluer l'offre, de la diversifier ou de créer des filières efficaces, pas d'ouvrir de nouvelles places. En effet, ces capacités restaient largement théoriques, le taux d'occupation anticipé des places restant stable de 2016 à 2019 à 52 % ou 53 %. Ainsi, en 2019, sur 54 999 places, les capacités réelles à mobiliser étaient estimées à 28 999, ce qui correspond aux effectifs à fin d'année.

Le taux de sélectivité des demandes a été inégal. La région n'a rejeté pour les années 2017-2018 et 2018-2019 que 15 % des demandes de création ou de modification des formations émanant des CFA, mais 28 % pour 2016-2017.

Cohérente, l'offre régionale était donc assez peu évolutive. Les points de vue divergent sur l'ampleur des effets de cette procédure. Même les acteurs historiques les plus enracinés et proches de la région considèrent que l'inertie de la procédure était très forte, avec des délais de latence (au moins 18 mois entre le dépôt de la demande et la mise en œuvre), conduisant en cas de besoin à examiner d'abord l'ouverture de nouvelles formations préparées par le biais du contrat de professionnalisation. Les initiatives pouvaient également être freinées par l'attention de la région à limiter la mise en concurrence de certaines formations sous statut scolaire, notamment au niveau du BTS. La région cherchait à composer avec la demande des jeunes et de leurs familles, sans qu'il existe de consensus sur sa doctrine en la matière : certains CFA estiment que la région priorisait l'équilibre global de l'appareil de formation, tandis que d'autres soulignaient que les besoins des entreprises pouvaient ne pas être suffisamment pris en compte au regard des demandes des familles.

## **B - Le développement massif de l'offre avec la mise en œuvre de la réforme**

La libéralisation de la création des CFA et l'adossement du statut des CFA à celui des organismes de formation continue ont conduit à une démultiplication du nombre d'opérateurs déclarés comme CFA auprès de la Dreets. La plupart d'entre eux proposait déjà des contrats de professionnalisation. En 2019, la région dénombrait 58 CFA ; en juin 2021,

la Dreets dénombrait 192 organismes de formation et d'apprentissage (OFA) et 13 demandes supplémentaires étaient en cours d'instruction, soit 205 organismes. Ceux-ci étaient très majoritairement privés (192 organismes privés contre 13 organismes publics). Ils recouvraient au moins 173 organismes de formation et 22 CFA historiques, dont la composition a elle-même changé. En effet, désormais, les EPLE ne sont plus CFA mais sous-traitants du CFA « hors les murs » que constitue le Greta-CFA ou le GIP-CFA, tandis que les maisons familiales et rurales (MFR), auparavant rassemblées au niveau départemental, ont acquis leur indépendance. En outre, certains CFA historiques étaient susceptibles de ne pas encore avoir déposé leur déclaration d'activité.

L'implantation des OFA déclarés ne permet pas d'identifier l'offre réellement disponible sur le territoire, puisqu'ils peuvent avoir des antennes situées ailleurs que dans le département du siège ; en revanche, la déclaration d'activité suppose d'avoir accueilli un premier apprenti. Les OFA peuvent conventionner avec d'autres opérateurs non déclarés pour leur sous-traiter certaines prestations de formation. Ainsi, la base de données des formations du Carif-Oref identifiait 382 organismes opérant des formations en apprentissage en novembre 2021. Quel que soit le périmètre auquel on s'attache, l'offre nouvelle a enrichi tous les départements, y compris les moins dotés au plan de l'apprentissage, dont le nombre de formations s'est également développé<sup>30</sup>. La nouvelle offre a permis de développer des formations en apprentissage en dehors des Bouches-du-Rhône qui en concentraient plus de la moitié en 2018. Ces données doivent cependant être relativisées dans la mesure où il s'agit là d'une offre théorique sans précision sur les capacités d'accueil. Les acteurs locaux n'anticipent pas pour autant de fortes concurrences dans les zones rurales ou moins reliées aux agglomérations.

---

<sup>30</sup> La base duplique la même formation dès lors que les dates en sont différentes, ce qui accroît la hausse du nombre de formations au regard de la situation antérieure. En outre, le caractère effectif des formations, c'est-à-dire le fait qu'elles parviennent à recruter et donc à avoir effectivement lieu, n'est pas connu. Une partie de cette offre n'est pas mise en œuvre.

**Tableau n° 4 : évolution de la répartition des organismes de formation en apprentissage par département**

	Part des CFA en 2018	Part des OFA en 2020	Évolution du nombre d'organismes offrant des formations en apprentissage entre 2018 et 2020
<i>Alpes-de-Haute-Provence</i>	3 %	3 %	250 %
<i>Hautes-Alpes</i>	2 %	2 %	400 %
<i>Alpes-Maritimes</i>	17 %	20 %	300 %
<i>Bouches-du-Rhône</i>	58 %	52 %	203 %
<i>Var</i>	10 %	15 %	400 %
<i>Vaucluse</i>	10 %	8 %	183 %
<i>Région</i>	100 %	100 %	242 %

Source : juridictions financières d'après les données de suivi des déclarations d'activité à juin 2021 de la Dreets et des coûts de formation par CFA de la région en 2018.

**Tableau n° 5 : évolution du nombre de formations ouvertes en apprentissage en 2018 et 2021**

	2018	2021	Évolution 2018-2021
<i>Alpes-de-Haute-Provence</i>	55	299	444 %
<i>Hautes-Alpes</i>	23	241	948 %
<i>Alpes-Maritimes</i>	213	1 118	425 %
<i>Bouches-du-Rhône</i>	716	2647	270 %
<i>Var</i>	167	1 276	664 %
<i>Vaucluse</i>	176	724	311 %

Source : juridictions financières d'après les données de suivi des coûts de formation par CFA de la région en 2018 et de la base de données des formations du Carif-Oref en novembre 2021.

L'offre nouvelle a, en revanche, significativement évolué en matière de niveaux de qualification proposés : plus de la moitié de l'offre est de niveau égal ou supérieur au niveau bac + 2 en 2021, contre 32 % en 2018.

**Tableau n° 6 : répartition par niveau de l'offre de formations en apprentissage en 2018 et 2021**

Niveaux	2018	2021
7	7 %	8 %
6	6 %	10 %
5	19 %	31 %
4	28 %	22 %
3	40 %	28 %

Source : juridictions financières d'après les données de suivi des coûts de formation par CFA de la région en 2018 et de la base de données des formations du Carif-Oref en novembre 2021.

L'autre évolution majeure concerne les spécialités de formation. Les six principaux groupes formation-emploi de l'offre de formation à la rentrée 2019<sup>31</sup> sont : services aux personnes (19 %), échanges et gestion (19 %), mécanique, électricité, électronique (17 %), transformations (14 %), génie civil, construction, bois (10 %), agriculture, pêche, forêts et espaces verts (8 %). En 2021, les six principaux rattachements déclarés par les organismes de formation et d'apprentissage sont les suivants : échanges et gestion (33 %), services aux personnes (16 %), communication et information (13 %), services à la collectivité (8 %), domaine des capacités individuelles (6 %), formation adaptée (4 %). Si les données sont de nature différente entre 2019 et 2021, l'offre de formation a évolué au bénéfice des formations tertiaires, notamment de services aux personnes et de soutien aux entreprises, mais au détriment des formations dans les domaines industriels et de la construction. En effet, contrairement aux formations à lourds plateaux techniques, ces formations ne nécessitent pas d'investissements significatifs pour augmenter leurs capacités d'accueil, d'autant que l'aide à l'équipement que les Opco versent pour le compte des apprentis (cf. *supra*) permettent de financer l'équipement numérique.

Ces évolutions se sont directement traduites dans la répartition des entrées en contrat d'apprentissage en 2020, concentrées sur certains niveaux de qualification et secteurs. L'offre rencontre alors la demande des jeunes et de leurs familles pour des métiers du tertiaire, dans un contexte où l'image associée aux métiers de l'industrie et de la construction<sup>32</sup> demeure dégradée, malgré les tensions sur l'emploi et les perspectives de parcours pour les

<sup>31</sup> Ces parts correspondent à l'offre de formation incluse la deuxième ou troisième année menant au diplôme.

<sup>32</sup> Le BTP résiste mieux que l'industrie, ce qui correspond d'ailleurs à la situation de tension sur le marché du travail régional pour les ouvriers qualifiés du bâtiment moins problématique que dans le reste de la France.

apprentis. Ainsi, la croissance des entrées dans l'industrie en 2020 est trois fois moins importante que celles dans le secteur tertiaire. Les effectifs dans le secteur de l'hébergement et de la restauration ont également stagné depuis 2016 : si la crise sanitaire a empêché le secteur de bénéficier de la rentrée très favorable de 2020, les facteurs semblent plus structurels et peuvent correspondre également à un image défavorable liée aux conditions de travail, difficiles, dans un contexte de nombreux emplois vacants.

**Tableau n° 7 : répartition des entrées en contrat d'apprentissage par secteur de 2016 à 2020**

	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2016/2020
<i>Agriculture, sylviculture et pêche</i>	413	382	428	446	594	+ 44 %
<i>Industrie</i>	3 413	3 364	3 309	3 795	4 864	+ 43 %
<i>Construction</i>	3 223	3 454	3 718	4 105	5 218	+ 62 %
<i>Commerce ; réparation auto &amp; moto</i>	4 000	4 118	4 320	5 247	9 185	+ 130 %
<i>Hébergement et restauration</i>	2 752	2 576	2 527	2 688	2 882	+ 5 %
<i>Soutien aux entreprises</i>	2 045	2 152	2 302	3 119	5 406	+ 164 %
<i>Autres secteurs tertiaires</i>	4 550	4 590	4 840	6 222	10 911	+ 140 %
<b>Total</b>	<b>20 397</b>	<b>20 635</b>	<b>21 443</b>	<b>25 622</b>	<b>39 061</b>	<b>+ 92 %</b>

Source : juridictions financières d'après Dares, SIA.

Au plan des CFA et réseaux de CFA historiques, certains ont mis en oeuvre des projets rejetés par la région, sur des niveaux 5 et 6, principalement dans le domaine tertiaire, en travaillant le cas échéant avec un certificateur externe pour un déploiement rapidement de l'ingénierie pédagogique. La plupart réfléchissent à développer leurs effectifs, par le biais de la formation professionnelle continue (le cas échéant en sous-traitance), y compris pour tester de nouvelles filières sur des appels à projets de Pôle emploi ou de la région, avant de développer une offre en apprentissage. Certains CFA consulaires ou de branche proposant principalement des formations de niveau 5 et 4, avec des plateaux techniques conséquents, cherchent plutôt à consolider leur positionnement actuel par des partenariats avec d'autres CFA/UFA (voire des absorptions) pour développer l'offre de manière concertée et limiter des effets néfastes de concurrence pour des formations dont le recrutement n'est pas toujours simple. Si les relations sont bien établies entre ces CFA et l'éducation nationale, une inquiétude se fait jour quant aux effets à moyen terme du



développement de classes mixtes<sup>33</sup> au sein des lycées professionnels excentrés, dans des bassins où les jeunes sont peu nombreux.

Comme l'illustre le tableau ci-après, les CFA ont profité inégalement de la hausse des entrées en 2020 : pas du tout pour les CFA de la chambre de métiers et de l'artisanat régionale ou municipaux tournés vers les niveaux infrabac et les métiers artisanaux ; massivement pour les établissements de l'enseignement supérieur ou relevant d'entreprises ou de branches.

**Tableau n° 8 : effectifs en CFA selon le statut de l'organisme gestionnaire**

<i>Organisme gestionnaire</i>	2017	2018	2019	2020	Évolution 2017-2020
<i>EPLE<sup>34</sup></i>	914	552	518	714	- 22 %
<i>EPLE agricoles</i>	2 067	2 036	1 966	2 962	+ 43 %
<i>Établissements privés sous contrat</i>	461	549	609	1 588	+ 244 %
<i>Établissements de formation ou de recherche (université, école)</i>	0	0	988	3 293	+ 3 293 %
<i>Collectivités locales</i>	2 810	2 629	2 527	2 574	- 8 %
<i>Chambres de commerce et d'industrie</i>	2 338	2 408	2 610	2 659	+ 14 %
<i>Chambres des métiers et de l'artisanat</i>	5 498	5 524	5 348	5 425	- 1 %
<i>GIP</i>	1 331	1 701	1 763	2 835	+ 113 %
<i>Associations</i>	11 864	12 736	14 436	17 850	+ 50 %
<i>Organisations professionnelle, entreprises</i>	480	507	66	2 424	+ 405 %
<b>Total</b>	<b>27 763</b>	<b>28 642</b>	<b>30 831</b>	<b>42 324</b>	<b>+ 52 %</b>

Source : Depp, SIFA

La création de places dans de nouveaux CFA rend particulièrement nécessaire l'exercice de la mission de contrôle pédagogique spécifique aux CFA. Or, comme dans d'autres régions, celle-ci peine à se mettre en place.

<sup>33</sup> Les classes mixtes accueillent à la fois des élèves sous statut scolaire et des apprentis.

<sup>34</sup> L'essentiel des effectifs rattachés historiquement aux EPLE (lycées) est désormais décompté au sein de la catégorie GIP, du fait de la réorganisation des CFA de l'éducation nationale autour de Greta et du CFA académique porté par un GIP.

### **La mission de contrôle pédagogique des formations en apprentissage en Provence-Alpes-Côte d'Azur**

À l'instar des autres régions, le lancement de la mission dans son volet contrôle a connu des retards, notamment faute d'experts issus des branches à désigner. Après une première vague de nominations en février 2021 de 42 experts, complétée par 3 nouvelles candidatures en octobre 2021 (11 représentant les chambres consulaires et 34 les commissions paritaires nationales ou régionales de l'emploi), certaines branches professionnelles ne sont pas encore représentées. Si la mission est pleinement opérationnelle depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021, après deux contrôles test, destinés à valider les protocoles et les outils de contrôle en avril, la mission de contrôle demeure largement à mettre en œuvre.

À la suite des travaux du service académique d'inspection de l'apprentissage (Saia) qui préexistait à la réforme, la MCPA conserve ses missions de conseil et d'animation auprès des CFA, au titre des diplômes de l'éducation nationale. Dans ce cadre, elle tente de toucher l'ensemble des organismes de formation avec une attention spécifique pour les nouveaux organismes déclarés, par des enquêtes qualité annuelles et la mise à disposition de très nombreuses ressources en ligne, y compris une cellule de réponses aux questions des CFA. En outre, plusieurs guides ont été élaborés en commun avec la Dreets et la Draaf, à destination de l'ensemble des acteurs.

## **II - Une animation régionale de la politique d'apprentissage en pleine transition**

Depuis la mise en œuvre de la réforme qui a conduit à la mise en retrait du conseil régional en 2019, une nouvelle gouvernance se dessine, sans atteindre un niveau de maturité satisfaisant. Les relations entre les services de l'État, la région, les Opco - dont les directions régionales ont des capacités et des mandats inégaux - et les CFA manquent de fluidité et aucun acteur n'émerge pour coordonner efficacement les questions d'alternance des jeunes, comme, côté apprentis, l'orientation, y compris l'accès à l'information sur l'offre de formation, et l'attractivité des métiers et, côté employeurs, la remontée efficace des besoins des branches vis-à-vis de l'appareil de formation.

Faisant désormais fonction, par défaut, d'animatrice de la politique d'alternance, en raison des responsabilités exercées dans le déploiement de la réforme de 2018, la Dreets peine pourtant à trouver sa place parmi les acteurs de l'apprentissage. Fortement mobilisées par la transformation de

la Direccte en Dreets depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, les équipes de la direction régionale de l'État ont principalement cherché à contribuer à la fluidification des relations entre Opco et CFA et à assurer la mise en œuvre des mesures décidées dans le cadre de la crise sanitaire. L'objectif était d'assurer une sortie positive aux apprentis sans contrat ayant bénéficié de la garantie de formation jusqu'à six mois, et de répondre aux difficultés d'entreprises ne percevant pas les aides exceptionnelles.

Il est impossible pour le référent régional de développer des relations étroites avec l'ensemble des organismes de formation dont le nombre a fortement augmenté et fort difficile d'assurer seul un suivi des enjeux parfois très locaux en matière d'offre. Une meilleure coordination est nécessaire entre l'échelon régional et les services dans les départements (DDETS) pour s'assurer d'une remontée d'information suffisante.

Au-delà de l'implication des services de l'État, des voies de coopération et de coordination doivent être recherchées avec la région qui, malgré la perte de sa compétence générale, demeure un acteur pivot du dispositif. Outre des compétences directement liées à l'apprentissage, comme les enveloppes financières à sa main, le soutien à l'attractivité des métiers ou encore la carte des formations initiales (et des formations sanitaires et sociales), elle occupe surtout toujours une place centrale dans l'animation du développement économique et continue à animer les instruments centraux en matière d'identification des besoins des filières métiers (OIR, campus des métiers et des qualifications). En 2022, elle a engagé une politique conventionnelle avec les Opco incluant l'alternance et engagé l'actualisation du contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP). Son implication est déterminante pour garantir la cohérence de l'offre de formation en apprentissage à moyen terme. Plusieurs axes de coopération existent donc entre la Direccte, le rectorat, la région et les Opco, dont par exemple :

- la mise à disposition de données régionales en matière d'alternance et leur valorisation, en étroite collaboration avec le Carif-Oref, pour remédier aux asymétries d'informations importantes, du fait de la transmission parfois tardive des données nationales consolidées par les services statistiques ministériels ;
- l'optimisation des dispositifs d'accompagnement et de formation des jeunes les plus éloignés de l'emploi (notamment ceux qui ne sont ni en études, ni en formation, ni en emploi).

---

## CONCLUSION

---

*L'offre de formation en Provence-Alpes-Côte d'Azur a connu un net essor quantitatif, au cours de la période récente, malgré le contexte sanitaire. Elle était contingentée jusqu'en 2019, dans le cadre d'une carte des formations élaborée par la région, sur la base de demandes d'évolution des CFA, en tenant compte de l'avis des autorités académiques, des branches professionnelles et du Crefop. Dans ce contexte, l'offre a crû entre 2016 et 2019 de 10 % (en nombre de places) et de nouvelles formations ont été créées, à parts égales dans les niveaux infrabac et postbac. Elle demeurait cependant fortement contrainte par l'enveloppe financière globale de la région et ses priorités, ainsi que par les délais de latence entre l'expression de besoins et la réalisation, en moyenne 12 à 18 mois plus tard.*

*Avec la pleine mise en œuvre de la réforme en 2020, le paysage des formations a été bouleversé. Le nombre d'organismes de formation a triplé entre 2019 et 2021, portant la part des structures de droit privé à plus de 80 %. Du fait de la nouvelle liberté de création des CFA, de nombreux organismes de formation opérant dans le champ de la formation continue (en contrat de professionnalisation, tout particulièrement) ont développé des formations en apprentissage, tandis que certains CFA historiques ont également étendu leur offre (par le développement de classes mixtes dans les EPLE, la création de nouvelles sections, etc.). Il n'est pas possible de connaître en l'état des données les capacités réelles des formations proposées par les organismes de formation au regard de celles des CFA historiques. Cette offre nouvelle correspond à des niveaux de qualification plus élevés et des spécialités tertiaires (soutien aux entreprises, commerce, informatique, services aux personnes, etc.), ce qui est reflété par les caractéristiques des effectifs d'apprentis. Elle n'apporte pas de réponse pour certains secteurs en tension dans la région, tout particulièrement l'hôtellerie-restauration, l'industrie, certains métiers artisanaux, faute d'ailleurs d'attractivité de ces métiers pour les jeunes.*

*Ces enjeux d'adéquation de l'offre comme d'attractivité impliquent un suivi de la politique d'alternance au niveau régional, où les acteurs impliqués sont à la fois nombreux et éclatés. Confrontée à des enjeux d'organisation interne, la Dreets serait en mesure d'assurer une animation performante de ce tissu d'acteurs en s'associant plus étroitement à la région et, à terme, avec les Opco.*

---

## **Chapitre IV**

### **Des jeunes à mieux accompagner vers et pendant leur formation en alternance**

La mise en œuvre de la réforme n'a pas permis de répondre à toutes les difficultés rencontrées pour faciliter l'entrée en apprentissage et sécuriser les parcours de formation. Des marges de progrès existent, notamment en matière d'orientation (I) et d'accompagnement des jeunes (II), ainsi que dans les aides allouées aux jeunes (III). La crise sanitaire a par ailleurs perturbé le déroulement des formations (IV).

#### **I - L'orientation**

##### **A - Des points d'orientation multiples mais peu efficaces**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le service public régional de l'orientation (SPRO) réunit une pluralité d'acteurs dont la vocation est de conforter le droit de chacun à l'orientation professionnelle tout au long de la vie par la mise en réseau de l'ensemble des acteurs de l'orientation du territoire et par la coordination de leurs actions<sup>35</sup>.

Aux côtés de l'éducation nationale, qui demeure le principal opérateur pour l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes sous statut scolaire, le CIO (Centre d'information et d'orientation) accueille tous

---

<sup>35</sup> Article L. 214-16-1 du code de l'éducation.

publics et en priorité les élèves, leur famille, les étudiants et les apprentis ; il les informe sur les études, les formations professionnelles, les qualifications, les professions, en leur apportant un conseil individuel. L'information est dispensée de manière neutre, gratuite et pédagogique. Le CIO travaille en étroite liaison avec l'Onisep qui réalise et met à disposition des ressources et outils pour les élèves, les familles et les équipes éducatives à tous les niveaux de la scolarité et dans tous les domaines économiques.

Le Carif Espace Compétences, désormais fusionné avec l'observatoire régional au sein d'un Carif-Oref, occupe une place majeure en tant que centre de ressources régional sur l'orientation, la formation et l'emploi. Il joue un rôle d'information et de professionnalisation des acteurs grâce à sa plateforme multimodale, qui constitue un point d'entrée unique, ouverte à tous. La Cité des métiers de Marseille et Provence-Alpes-Côte d'Azur intervient pour sa part dans la transmission de l'information et la valorisation des métiers pour l'orientation avec un déploiement régional. Enfin, la chambre de métiers et de l'artisanat régionale a conduit des actions utiles pour rendre attractive l'offre de formation en assurant un premier niveau de proximité sur tous les territoires de la région, notamment grâce à son réseau de proximité de centres d'aide à la décision (CAD), qui rassemblent des personnels qualifiés autour de l'orientation des mineurs.

Toutefois, le service d'orientation demeure globalement sous-efficace dans la région, et ce, pour plusieurs raisons. En premier lieu, l'ensemble des acteurs institutionnels rencontrés mettent en exergue le manque de visibilité de l'offre de formation depuis la réforme de 2018. Dans une analyse publiée fin 2020<sup>36</sup>, le conseil économique, social et environnement régional (Ceser) regrette également que l'éducation nationale entretienne si peu de relations avec les entreprises : si des initiatives existent (guides, rencontres et ateliers), certains établissements de l'académie d'Aix-Marseille relèvent qu'il manque aux jeunes la possibilité de découvrir de manière suffisamment approfondie les entreprises et les métiers. Les possibilités de se déplacer à l'extérieur pour participer à un événement (de type forums des métiers, etc.) sont également rares. Enfin, les stages de découverte s'avèrent insuffisants en matière d'accueil et de qualité.

La quasi-totalité des jeunes rencontrés en lycées professionnels ou CFA au cours de l'enquête a connu la voie de l'apprentissage par le bouche-à-oreille plus que par l'intermédiaire des coûteux dispositifs de

---

<sup>36</sup> Conseil économique, social et environnement régional, *Les facteurs de réussite pour l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes en région*, 15 décembre 2020.

communication déployés par les institutions. L'action nouvelle de la région en la matière n'a pas pu être évaluée.

### **B - L'absence de mesures de remédiation à proprement parler**

Les moyens alloués à la remédiation des jeunes, entendue comme l'ensemble des dispositifs pour combler des lacunes et corriger des apprentissages erronés, demeurent difficiles à cerner en Provence-Alpes-Côte d'Azur. En effet, l'image de l'apprentissage s'est progressivement transformée, passant d'un dispositif considéré comme une solution pour des jeunes en difficulté scolaire à un dispositif préparant à des diplômes réputés et reconnus pour leurs performances d'insertion.

### **C - Un frein d'image difficile à lever**

Plusieurs mesures ont été mises en œuvre par la région pour s'assurer que les dispositifs d'accès aux formations par apprentissage soient connus et appréhendés de manière plus valorisante par les jeunes et leurs familles.

Mais de nombreux acteurs économiques continuent de considérer que l'image de l'apprentissage donnée par l'éducation nationale reste dévalorisante pour les métiers pour lesquels la qualification préparée est de niveau inférieur ou égal au baccalauréat.

### **D - Un accompagnement vers l'apprentissage à l'efficacité contrastée**

Très peu de temps avant la réforme de 2018, le conseil régional avait investi la piste des « classes préparatoires à l'apprentissage » le long du littoral mais aussi dans l'arrière-pays. Ce dispositif visait à faire découvrir l'environnement professionnel à tout jeune volontaire ayant atteint l'âge effectif de 15 ans au moment de la rentrée scolaire et qui avait déjà un projet d'orientation vers la voie professionnelle, en particulier par la voie de l'apprentissage. Faute de recul, il est difficile d'en tirer des conclusions.

En parallèle, les académies ont été encouragées à mettre en place des « sas apprentissage » préparant à l'entrée en formation sous statut d'apprenti et des dispositifs d'accompagnement permettant aux jeunes de débiter leur formation à temps plein, puis de la poursuivre en alternance

dès la signature d'un contrat. En outre, la région est signataire d'une convention de partenariat renforcé avec Pôle emploi dans laquelle figurait des dispositions relatives à l'apprentissage.

Ces dispositifs « prépa-apprentissage » attirent difficilement les jeunes et ne remplissent pas la moitié des places offertes. Certaines limites freinent le succès des recrutements : au-delà du manque d'attrait pour la filière apprentissage, les difficultés pour se loger, les carences en matière de transport, le manque de ressources pour se restaurer sont systématiquement évoqués. En outre, la plupart des jeunes décrocheurs, souvent en perte de repères, manquent de motivation et peuvent trouver difficile de s'engager doublement à terme (à savoir, auprès du centre de formation et auprès de l'employeur).

Ces points faibles semblent toutefois moins marqués quand l'établissement de formation mobilise des moyens spécifiques au bénéfice d'un public très ciblé, comme par exemple les jeunes étrangers. Ainsi, le CFA régional Urma Paca a expérimenté un module « accompagnement du public allophone » sur son campus de Gap (Hautes-Alpes).

## **II - La relation tripartite entre le jeune, le CFA et l'entreprise : des marges de progrès**

### **A - L'appariement avec les entreprises : des innovations inégalement mobilisées**

La relation du jeune avec l'entreprise est un élément clef de la réussite de l'apprentissage du début à la fin. En effet, l'accès à une formation en apprentissage est conditionné à l'obtention d'un contrat avec un employeur, avant l'entrée au CFA ou dans les trois mois suivants (portés à six mois dans le cadre de la crise sanitaire). Par ailleurs, le décrochage au sens scolaire revient à un risque de rupture du contrat dans le cadre de l'apprentissage, donc l'enjeu clef pour la réussite de parcours est le maintien de la relation contractuelle.

La région a soutenu deux initiatives qui constituent des standards de l'action des régions en matière d'apprentissage, avec un succès inégal :

- le soutien au recrutement de *développeurs de l'apprentissage* (par une aide à la rémunération du poste à hauteur de 12 000 €), qui a permis de doter 20 CFA d'un tel poste en 2018. Le rôle du développeur est d'être le lien entre le CFA et l'employeur public ou privé afin de prospecter,



promouvoir l'apprentissage et détecter les besoins en compétences. Il accompagne l'entreprise dans sa recherche d'un apprenti, facilite la signature des contrats d'apprentissage et aide l'entreprise à mobiliser les aides. Enfin, il contribue par sa relation privilégiée avec l'employeur à prévenir les ruptures de contrat. Le poste est centré sur l'entreprise et ses besoins dans la région, mais certains CFA, notamment consulaires, développent des approches davantage à parts égales entre entreprise et apprenti dans la définition des tâches des développeurs, avec l'idée de capitaliser sur la bonne connaissance de l'apprenti pour cibler l'entreprise adaptée ;

- la *bourse régionale d'offres de contrats en apprentissage* baptisée banque régionale de l'emploi et de l'apprentissage (Brea), créée en juin 2016, vise à faciliter la mise en relation de l'offre et de la demande de stage, d'apprentissage et d'emploi, en facilitant la découverte d'offres et en permettant des échanges directement *via* un espace sécurisé ; elle joue aussi le rôle de plateforme d'information.

Fondée sur un partenariat avec Pôle emploi, la bourse régionale est en réalité ciblée sur la recherche d'emploi. Ainsi, depuis sa création, sur plus de 100 000 offres déposées, on ne compte que 3 481 offres de stage ou d'apprentissage ; la fonction « demande de contrat d'apprentissage » est également très peu utilisée (quelques centaines par an). Les CFA ne se sont pas appropriés la Brea, certains considérant qu'elle vise la mise en relation directe entre les jeunes et les entreprises. Cependant, la sous-utilisation de la plateforme illustre la nécessité de susciter l'offre chez les entreprises et le fait que l'ensemble des acteurs fonctionne plutôt en filière courte et en proximité, dans une logique de réseau et de confiance mais aussi d'efficacité. Le fait que la Brea existe sans lien avec les systèmes d'information des CFA (notamment de gestion des contrats) limite son intérêt pour ces derniers. Dans un contexte de croissance forte des effectifs et d'éventuelles tensions sur certains secteurs, la bourse pourrait jouer un rôle renouvelé, à condition d'être réellement appropriée par les chefs d'entreprise et les jeunes, c'est-à-dire intégrée aux processus des CFA.

Les CFA proposent tous une collecte des offres de recrutement, accessible sur demande au CFA, et une liste d'employeurs recourant régulièrement à l'apprentissage. Les réseaux proposent aussi désormais des conseils en matière de rédaction des *curriculum vitae* et de mise en relation. Certains CFA proposent, en outre, des ateliers en amont de la rentrée. Ces dispositifs sont ciblés sur les plus jeunes et les bas niveaux de qualification. Pour les niveaux BTS et supérieurs, l'accompagnement est très limité. La recherche de contrats est inégalement difficile selon la tension du marché du travail sur les métiers concernés. L'obtention d'un contrat implique

d'anticiper suffisamment la rentrée en apprentissage et le soutien du CFA n'est accessible qu'une fois acquise la pré-inscription qui se concrétisera à la signature du contrat, sauf cas particuliers. Certains CFA conçoivent également certains parcours de « prépa-apprentissage » comme des sas permettant de faciliter le recrutement par la suite.

## B - Des taux de rupture des contrats d'apprentissage très importants

Durant la formation, les CFA assurent un suivi *via* le livret de formation complété par l'employeur et une visite en entreprise (parfois deux, dont une durant la période d'essai, dans certains CFA). L'axe central de l'action du CFA est la prévention des ruptures, ces dernières pouvant signifier à terme la sortie de formation.

L'enquête *InserJeunes* témoigne d'une situation dégradée en Provence-Alpes-Côte d'Azur, où les taux d'interruption en cours de contrat sont, à tous les niveaux de qualification, supérieurs à la moyenne nationale.

**Tableau n° 9 : taux d'interruption de contrats des sortants 2018-2019**

Niveaux	Provence-Alpes-Côte d'Azur	France entière (sauf Mayotte)
CAP	47 %	39 %
Mention complémentaire niveau 3	28 %	21 %
Autre qualification niveau 3	28 %	21 %
Baccalauréat professionnel	42 %	32 %
Brevet professionnel	40 %	32 %
Mention complémentaire niveau 4	13 %	11 %
Autre qualification niveau 4	24 %	22 %
BTS	30 %	26 %
Autre qualification niveau 5	29 %	21 %
<b>Ensemble</b>	<b>42 %</b>	<b>33 %</b>

Source : Dares, *InserJeunes*.

La région et les CFA calculent différemment les taux de ruptures de contrat. Pour l'année 2017-2018, les taux étaient les suivants :

- taux de rupture sur l'année de formation (et non sur la durée du contrat) : 21 % selon les données régionales ;
- taux de rupture net (prenant en compte la signature d'un nouveau contrat après une rupture) : 14,5 %<sup>37</sup>.

La région réalisait une enquête annuelle de suivi des ruptures de contrat, CFA par CFA, avec des données qualitatives, que ne permet pas d'obtenir l'enquête *InserJeunes*.

**Tableau n° 10 : devenir des apprentis en rupture de contrat à trois mois pour l'année 2017-2018**

<i>Suites</i>	<b>Part des jeunes ayant connu une rupture de contrat</b>
<i>Emploi</i>	12,5 %
<i>Retour en formation hors apprentissage</i>	0,8 %
<i>Retour en formation initiale sous statut scolaire</i>	4,5 %
<i>Retour en formation en contrat de professionnalisation</i>	0,6 %
<i>Signature d'un nouveau contrat d'apprentissage avec changement d'entreprise et de diplôme</i>	5,3 %
<i>Signature d'un nouveau contrat d'apprentissage avec changement d'entreprise et même diplôme</i>	25,8 %
<i>Signature d'un nouveau contrat d'apprentissage avec même entreprise et changement de diplôme</i>	1,1 %
<i>Autres (non connus)</i>	35,8 %
<i>Sans signature de nouveau contrat d'apprentissage</i>	13,6 %
<i>Total</i>	100 %

Source : région

<sup>37</sup> L'enquête *InserJeunes* évalue une probabilité de rupture du contrat sur sa durée complète (en moyenne, autour de 18 mois) ; les CFA évaluent le taux de rupture annuel, comme le nombre de jeunes ayant connu une rupture de contrat pendant l'année de formation, rapporté au total des effectifs en apprentissage ; ils suivent aussi le taux de rupture net, c'est-à-dire, le nombre de jeunes en rupture de contrat dont on déduit le nombre de jeunes ayant signé un nouveau contrat par la suite, rapporté à l'effectif global.

Les causes des ruptures de contrat sont diverses, comme le souligne le tableau ci-après, ce qui implique un accompagnement global du jeune, bien que centré sur la relation avec l'employeur.

**Tableau n° 11 : motifs de la rupture du contrat pour l'année 2017-2018**

<i>Motifs</i>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
<b>Rupture en période d'essai</b>	1 253	<b>20 %</b>
<b>Rupture amiable</b>	3 615	<b>59 %</b>
<b>Rupture après réussite à l'examen</b>	232	<b>4 %</b>
<b>Situation conflictuelle</b>	195	<b>3 %</b>
<b>Rupture à l'initiative de l'apprenti, dont :</b>	731	<b>12 %</b>
<i>Conditions de travail</i>	241	4 %
<i>Déménagement</i>	97	2 %
<i>Erreur d'orientation</i>	326	5 %
<i>Plein droits (décès, invalidité, etc.)</i>	4	0 %
<i>Raisons médicales</i>	63	1 %
<b>Rupture à l'initiative de l'employeur dont :</b>	150	<b>2 %</b>
<i>Cessation d'activité</i>	93	2 %
<i>Embauche de l'apprenti</i>	46	1 %
<i>Licenciement</i>	10	0 %
<i>Perte de l'habilitation</i>	1	0 %
<b>Total</b>	6 176	<b>100 %</b>

Source : juridictions financières d'après les données de la région.

La principale mesure de la réforme de 2018 en matière de prévention des ruptures de contrat a été le renforcement du rôle des médiateurs consulaires, compétents pour l'ensemble des CFA. Ces médiateurs sont largement inconnus des CFA de la région, y compris au sein des réseaux consulaires. La crise sanitaire et l'absence de communication à ce sujet n'ont pas favorisé leur montée en puissance. Cependant, le nouveau mode de financement comme les marges de manœuvre financières nouvelles de CFA, en même temps que la certification Qualiopi, pourraient avoir un effet sur les taux de rupture, en permettant le recrutement de personnels consacrés à la relation tripartite entre le jeune, le CFA et l'entreprise.

### III - Une refonte des aides aux apprentis, désormais moins ciblées

#### A - Des services collectifs et des aides très ciblées sur les apprentis en difficulté sociale avant la réforme de 2018

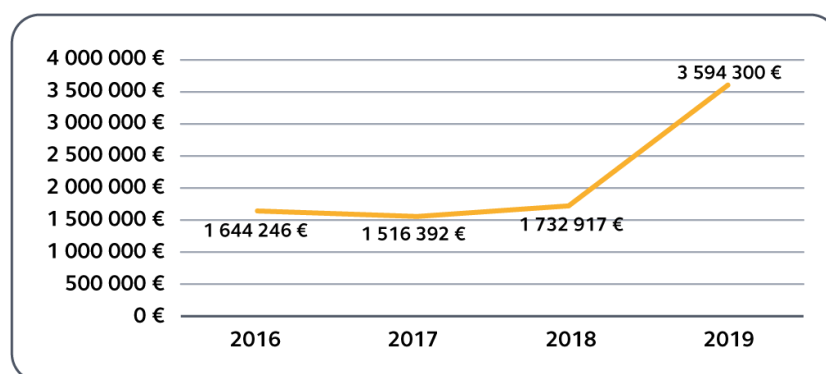
L'alternance conduit à des dépenses supplémentaires pour les apprentis, en matière de mobilité, d'hébergement, de restauration ou d'équipement. Les régions ont développé des aides pour que ces dépenses ne constituent pas des freins d'accès à l'apprentissage ou des motifs de rupture de contrat et, plus généralement, pour soutenir les apprentis.

La politique d'aides aux apprentis de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur passait par deux vecteurs :

- la participation financière aux services collectifs de transports, de restauration ou d'hébergement gérés par les CFA ;
- des aides individuelles aux apprentis, d'ampleur limitée.

La participation financière aux services collectifs proposés par les CFA par la région s'élevait à plus de 1,7 M€ par an au titre des années 2017 à 2019, soit environ 60 € par apprenti et par an. La hausse des dotations en 2019 correspond à une double dépense pour 2018-2019, afin de solder les dépenses de la région dans le cadre du transfert de compétences et de faciliter la transition vers le financement des frais annexes pris en charge par les Opco à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**Graphique n° 5 : dépenses régionales en matière de services collectifs  
THR (transport, hébergement, restauration) entre 2016 et 2019**



Source : région.

En outre, la région finançait trois types d'aides individuelles très ciblées :

- l'aide à l'acquisition du premier équipement professionnel : cette aide forfaitaire était attribuée aux apprentis de première année, dont la formation nécessitait un équipement spécifique dans les niveaux 3 et 4 ; d'un montant annuel moyen de 1,5 M€, ce dispositif touchait à peu près 30 % des effectifs, soit 185 € par apprenti en moyenne ;
- des aides financières ponctuelles *via* un fonds d'aide régional aux apprentis (Fara) permettant de soutenir les apprentis en situation de précarité dans leurs dépenses quotidiennes en matière de transport (dont éco-bonus et aide au permis de conduire), de santé, de restauration et d'hébergement (cf. encadré) ;
- la mobilité européenne des apprentis : la région soutenait des stages d'une durée d'une à huit semaines dans un pays de l'Union européenne par la participation aux frais d'hébergement, de restauration et de transport. En 2018, 36 projets pour 590 apprentis ont été financés.

#### **Le fonds d'aide régional aux apprentis (Fara)**

Les dépenses du fonds se sont élevées à 1 M€ en 2018. Le montant moyen de l'aide s'élevait de 856 € en 2016 à 981 € en 2019 par apprenti (le plafond étant fixé à 1 200 €).

Il pouvait financer les dépenses suivantes :

- la mobilité : financement calculé sur un barème kilométrique, permettant le remboursement sur justificatifs de transports en commun hors dispositifs de transport financés par la région (abonnement Zou !, etc.) et le soutien à l'obtention du permis de conduire ;
- la restauration au titre des périodes de formation : prise en compte des dépenses engagées attestées par le CFA et sur facture acquittée au nom de l'apprenti, dans le cas des internats ou service de restauration ; sinon, forfait de 4 € ;
- l'hébergement : participation aux frais engagés par l'apprenti sur présentation de justificatifs, dépenses acquittées plafonnée à 250 € ; en cas d'internat, prise en charge à hauteur de 50 % de la facture acquittée au nom de l'apprenti ; en cas d'hébergement personnel, prise en charge à hauteur de 50% d'une facture acquittée au nom de l'apprenti avec déduction des éventuelles aides sociales ;

- la santé : prise en charge à 100 % de la facture annuelle de la mutuelle au nom de l'apprenti, dans la limite de 50 €.

Le fonds était sollicité fortement par les apprentis inscrits dans certaines formations, très stables sur les années 2016-2019 : formations courtes d'apprentis peu qualifiés dans les activités de comptabilité et gestion, de jardiniers paysagistes ou encore en cuisine et coiffure ; formations plus longues pour les managers ou les conseillers de clientèle-banque.

De manière générale, d'après les comptes des CFA en 2018, la dépense en aides au titre du transport, de l'hébergement et de la restauration par apprenti de la région était significativement inférieure à la moyenne nationale (172 € contre 308 € en 2018).

## **B - Une prise en charge par les Opco depuis 2020 qui laisse de côté les aides au transport**

Avec la mise en œuvre de la réforme de 2018, les Opco ont repris l'essentiel des aides facultatives régionales antérieures, au titre des frais annexes des formations (article D. 6332-83 du code du travail). Mais ces frais doivent être directement supportés par les CFA pour être pris en compte. Ils sont catégorisés ainsi :

- frais de restauration et d'hébergement : montant par repas et par nuitée (le plafonnement en vigueur a été remplacé par un forfait national d'un montant en avril 2020 respectivement de 3 € et 6 €) ;
- frais de premier équipement : forfait déterminé par l'Opco en fonction des activités de l'apprenti (identique pour l'ensemble des CFA), dans la limite de 500 € ; ces frais sont très différents selon les Opco : si la plupart sont au maximum, certains identifient des formations pour lesquelles il n'y a pas de prise en charge de frais ;
- frais de mobilité internationale : forfait déterminé par l'Opco (identique pour l'ensemble des CFA).

La prise en charge des frais annexes a été perturbée en 2020, en raison des retards de traitement de la prise en charge des contrats eux-mêmes, dont les procédures de facturation et le calendrier de décaissement diffèrent.

Les Opco n'ont pas de compétences en matière d'aides au transport, ce qui est problématique pour les CFA non accessibles par les transports en commun, notamment dans les Hautes-Alpes ; les CFA de la chambre de

métiers et de l'artisanat régional ont été conduits à autofinancer la desserte historique, avec l'appui de leur organisme gestionnaire.

Il n'existe plus non plus de soutien particulier pour les apprentis en situation de précarité, qu'il incomberait désormais aux CFA eux-mêmes d'assumer, dans un contexte où la plupart des frais sont avancés par l'apprenti et compensés par la suite, selon un calendrier qu'il ne maîtrise pas. La question des apprentis en situation de précarité est d'autant plus prégnante si l'objet est d'orienter vers l'apprentissage davantage de jeunes ni en études, ni en formation, ni en emploi, souvent en difficulté d'insertion sociale.

#### **L'étude de l'Urhaj Paca & Corse sur les freins liés au logement**

L'Urhaj Paca & Corse a réalisé une étude pour la Dreets en novembre 2019 afin d'identifier, sur le territoire Ouest Provence-Martigues, les freins liés au logement dans le développement de l'apprentissage, particulièrement au profit des jeunes suivis par les missions locales.

Le rapport souligne l'implication des acteurs locaux dans l'apprentissage pour élargir le vivier habituel mais également le manque de logements adaptés, en particulier sur le secteur Istres-Miramas, qui a pour conséquence une « perte » directe en inscriptions évaluée entre 35 et 50 jeunes par an. Il s'agit de jeunes ayant renoncé à s'inscrire faute de solution de logement après s'être renseignés auprès de l'établissement ou avoir entamé des démarches d'inscription. La problématique du logement est liée aux spécificités des apprentis : jeunes et peu autonomes ; ayant besoin du logement de manière séquentielle ; faiblement rémunérés ; ne pouvant pas bénéficier des aides liées au logement pour deux résidences.

Concrètement, la zone couvre 1 000 places en apprentissage et près du même nombre d'apprentis. L'offre de logement identifiée est de 400 places : 250 places dans les internats en lycée professionnel, 130 places dans des résidences, 20 places dans des logements de courte durée ou des chambres chez l'habitant ; s'y ajoutent 400 places aujourd'hui non mobilisées à cette fin, correspondant à la résidence de l'Afpa et à l'internat du lycée général.

Les leviers d'action pour développer l'offre sont limités et connus : démarche partenariale globale entre établissements de formation et avec les organismes d'insertion et les collectivités ; intermédiation locative ; identification de zones cibles pour y mobiliser le potentiel sous-utilisé. *In fine*, la principale solution repose sur le soutien à la mobilité. La problématique du logement est aggravée dès lors que la desserte en transports en commun est limitée, ce qui implique de résider en proximité du CFA ou de l'employeur plutôt qu'au domicile familial, par exemple.



## **IV - L'impact de la crise sanitaire**

### **A - Une tentative pour poursuivre la formation dans le respect des règles sanitaires**

Au plus fort de la crise sanitaire, le taux de maintien de l'activité de formation ou de poursuite à distance en Provence-Alpes-Côte d'Azur était proche, bien que légèrement inférieur, de la moyenne nationale. Ont été mises en place des mesures sanitaires *ad hoc*, ainsi que des dispositifs de formation à distance de qualité inégale. La Dreets, par l'intermédiaire du service de l'inspection du travail, a conduit une série de contrôles pour garantir la santé des apprentis accueillis au sein des établissements.

Les mesures de sécurité et de continuité mises en place ont par la suite évolué au fil des mois. Dans un premier temps, les CFA de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont, pour la plupart, renforcé leur protocole sanitaire, avec le port du masque obligatoire, le respect des règles de distanciation, le dédoublement des groupes d'apprentis, l'instauration d'un mélange de pédagogie en présentiel et en distanciel et l'adaptation des emplois du temps.

### **B - Les conséquences en matière de pédagogie et d'accueil des apprentis**

Après le premier confinement du printemps 2020, les CFA ont été pour la plupart dans l'obligation de réaménager leurs locaux et de s'approvisionner en matériel. Les responsables de CFA relèvent que la solution du distanciel ne peut demeurer que provisoire, dans la mesure où la technologie est encore peu adaptée à la transmission du savoir et des gestes techniques enseignés aux apprentis.

La tendance actuelle est à l'hybridation des cours, entre téléformation et présence dans des salles aménagées. Les visites d'organismes proposant des formations en apprentissage dans le cadre de l'enquête ont confirmé que l'apprentissage de la manipulation de machines ou de matériaux rend impossible d'envisager, à court terme, la digitalisation complète des enseignements professionnels. Même pour des formations tertiaires sur logiciel, les apprentis rencontrés préfèrent le maintien de cours en présentiel, que les enseignants maîtrisent souvent mieux, faute de formats et de contenus adaptés à la voie numérique.

---

## CONCLUSION

---

*Il existe une multitude de points d'orientation en Provence-Alpes-Côte d'Azur (CIO, Onisep, Carif-Oref) mais leur action est affaiblie par le manque de clarté de l'offre de formation engendrée par la réforme de 2018. De plus, si l'apprentissage n'est plus considéré comme une voie réservée aux jeunes en difficulté scolaire, de nombreux acteurs économiques continuent à considérer que l'image donnée par l'éducation nationale de l'apprentissage reste dévalorisante, pour les formations ne dépassant pas le niveau du baccalauréat. Plusieurs dispositifs d'accompagnement vers l'apprentissage sont expérimentés dans la région, sans toutefois parvenir à lever les difficultés matérielles des jeunes en matière de logement ou de mobilité.*

*Les marges de manœuvre financières nouvelles et l'aiguillon de la certification Qualiopi et de la concurrence entre centres doivent contribuer à soutenir une démarche renforcée de prévention et de lutte contre les ruptures de contrat d'apprentissage. Dans un contexte de croissance de l'offre, l'enjeu est que tous les organismes de formation, y compris ceux qui ne bénéficient pas d'un réseau ou de moyens significatifs, s'approprient davantage encore ces enjeux, notamment sous l'angle de la prévention. Les médiateurs consulaires, aujourd'hui inexistant dans le paysage régional, devront y contribuer, ainsi que la sensibilisation par les Opco ou la mission de contrôle pédagogique.*

*La réforme conduit à un bouleversement significatif du paysage des aides aux apprentis, ou plutôt de la prise en charge de leurs frais. Si la région privilégiait le financement de services collectifs proposés par les CFA, décidés dans le cadre du dialogue de gestion annuel, et concentrait les autres ressources sur les seuls apprentis en situation de précarité, les Opco contribuent aux frais annexes de restauration et d'hébergement de tous les apprentis en contrat, dès lors que les coûts sont supportés par le CFA. En revanche, certains services collectifs ne sont plus pris en charge dans le nouveau cadre, notamment en matière de dessertes de transport dans les territoires enclavés.*

*Enfin, les CFA comme les services de l'État ont fait preuve de réactivité face à la crise sanitaire. Les réflexions sur les conséquences et les leçons à en tirer demeurent toutefois trop limitées à ce stade pour définir un modèle d'offre d'apprentissage tout à fait résilient au bénéfice des jeunes.*

---

## Conclusion générale

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, à l'instar du reste de la France, la réforme de 2018 a permis une croissance des effectifs en apprentissage contribuant à une dynamique de rattrapage après leur baisse durable. Elle est à relier au développement de l'offre de formation, principalement en direction des formations tertiaires postbac en agglomération, engendré par la libéralisation de la création des CFA. Une part de ces effectifs comme de l'offre semble découler d'un effet de déport de contrats de professionnalisation vers les contrats d'apprentissage. Ont aussi émergé de nouveaux employeurs d'apprentis, grâce à un renforcement de la communication et surtout aux aides exceptionnelles mises en place à l'été 2020 pour faire face à la crise sanitaire. Dans le contexte régional marqué par un tissu de petites entreprises artisanales et par les secteurs touristique et industriel, le renforcement des effectifs était un enjeu clef qui trouve désormais une réponse.

Dans un souci d'équilibre territorial, dans une région marquée par des phénomènes d'enclavement, et de développement des métiers artisanaux en tension, il convient de demeurer attentif au maintien de formations de proximité aux effectifs faibles à moyens, qui peuvent désormais être soutenues par l'enveloppe régionale de majoration des financements versés par les Opco aux CFA au titre de leurs dépenses de fonctionnement. La réforme a mis un terme à la coopération des acteurs régionaux, historiques comme nouveaux (les opérateurs de compétence, par exemple), sur les questions d'apprentissage, même si les réseaux de CFA travaillent à leur échelle à des partenariats et à de la mutualisation pour renforcer leur performance, par-delà le climat général de concurrence qui prédomine. En conséquence, on peut s'interroger sur le risque d'un désalignement à moyen terme entre l'offre tirée par la demande des jeunes et de leurs familles - mais aussi les offres de contrats des entreprises - et les besoins structurels des filières économiques de la région pour construire le renouvellement de leurs ressources humaines. Le présent rapport, centré sur l'année 2020, par ailleurs perturbée par les aides exceptionnelles et la crise sanitaire, ne permet pas de tirer de conclusion définitive en la matière.



## Liste des abréviations

Agefiph.....	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
Ardir.....	Association régionale des directeurs de CFA
ARDML.....	Association régionale des missions locales
ASP.....	Agence de services et de paiement
BEP.....	Brevet d'études professionnelles
Brea.....	Banque régionale de l'emploi et de l'apprentissage
BTP.....	Bâtiment et travaux publics
BTS.....	Brevet de technicien supérieur
BUT.....	Bachelor universitaire de technologie
CAD.....	Centre d'aide à la décision
CAP.....	Certificat d'aptitude professionnelle
Carif-Oref.....	Centre animation ressources d'information sur la formation - Observatoire régional emploi formation
CCI.....	Chambre de commerce et d'industrie
Céreq.....	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
Ceser.....	Conseil économique, social et environnemental régional
CFA.....	Centres de formation d'apprentis
CIO.....	Centre d'information et d'orientation
CMA.....	Chambre de métiers et de l'artisanat
CNFPT.....	Centre national de la fonction publique territoriale
Copref.....	Comité opérationnel régional d'évolution de la carte des formations
CPRDFOP....	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
CQP.....	Certificat de qualification professionnelle
Crefop.....	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
Dares.....	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
Depp.....	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DGEFP.....	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Draaf.....	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

---

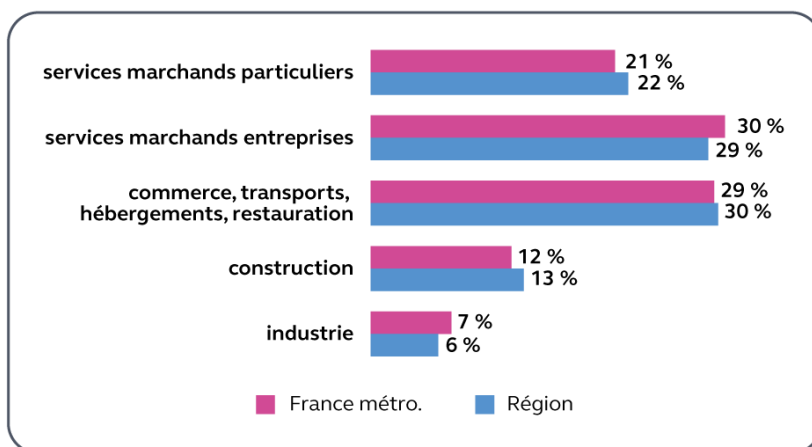
Drapfic .....	Direction régionale académique à la formation professionnelle initiale, continue et l'apprentissage
Dreets .....	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DUT .....	Diplôme universitaire de technologie
EPLÉ .....	Établissement public local d'enseignement
ETP .....	Équivalent temps plein
Fara .....	Fonds d'aide régional aux apprentis
GIP .....	Groupement d'intérêt public
Greta.....	Groupement d'établissements
Ifria.....	Institut de formation agroalimentaire
Irfedd .....	Institut régional de formation à l'environnement et au développement durable
IUMM .....	Union des industries et métiers de la métallurgie
MCPA .....	Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage
MFR .....	Maisons familiales et rurales
MSA .....	Mutualité sociale agricole
Psad .....	Plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs
OFA.....	Organismes de formation et d'apprentissage
OIR.....	Opération d'intérêt régional
Onisep .....	Office national d'information sur les enseignements et les professions
Opco.....	Opérateur de compétences
QPV.....	Quartier de la politique de la ville
Saia.....	Service académique d'inspection de l'apprentissage
SPRO .....	Service public régional de l'orientation
TPE .....	Très petite entreprise
TICPE .....	Taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques
Urma .....	Université régionale des métiers et de l'artisanat

## **Annexes**

Annexe n° 1 : indicateurs régionaux en matière d'emploi .....	80
Annexe n° 2 : les aides aux employeurs d'apprentis.....	82
Annexe n° 3 : les ressources des CFA en Provence-Alpes-Côte d'Azur de 2016 à 2018.....	83
Annexe n° 4 : dépenses et recettes d'apprentissage de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.....	85
Annexe n° 5 : comparaison entre les coûts préfectoraux et les niveaux de prise en charge.....	86

## Annexe n° 1 : indicateurs régionaux en matière d'emploi

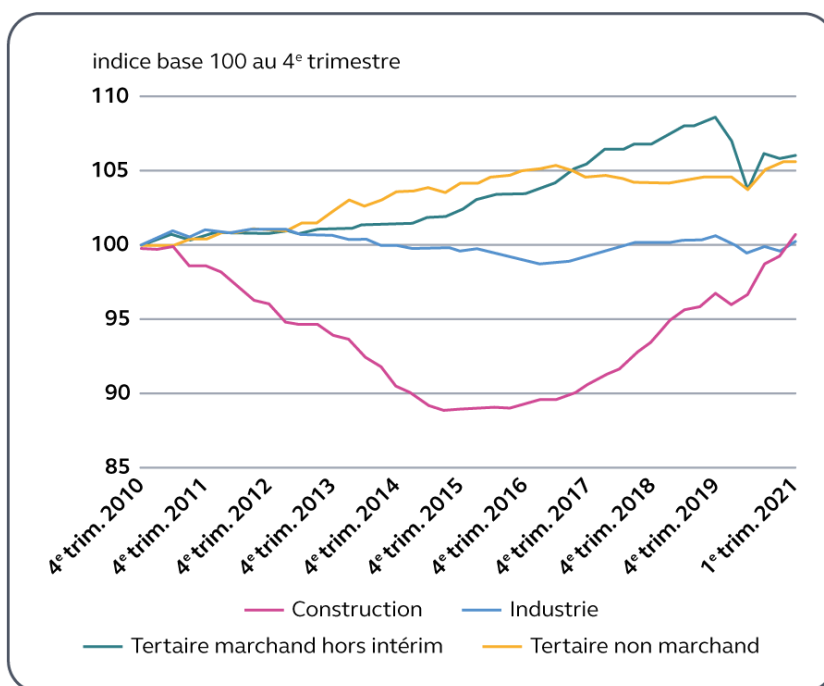
**Graphique n° 6 : répartition des entreprises par secteur d'activité en  
Provence-Alpes-Côte d'Azur et en France métropolitaine à fin 2017**



Source : Insee et Pôle emploi



**Graphique n° 7 : évolution de l'emploi salarié par secteur en Provence-Alpes-Côte d'Azur**



Source : Insee

## Annexe n° 2 : les aides aux employeurs d'apprentis

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, quatre dispositifs d'aide aux employeurs d'apprentis, dont deux qui étaient versés par les régions, ont été remplacés par une nouvelle aide unique. La région a encore versé en 2019 et en 2020 (et marginalement en 2021) la prime d'apprentissage au titre des contrats dont la signature était antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Tableau n° 12 : aides aux employeurs versées par la région**

Type d'aide		2016	2017	2018	2019
<i>Prime à l'apprentissage (1 000 € par année de formation)</i>	Montants décaissés (€)	10 012 925	10 250 791	10 017 719	6 300 818
	Nombre d'aides	8 532	14 575	14 495	4 610
	Aide moyenne (€)	1 174	703	691	1 367
<i>Aide au recrutement d'apprenti supplémentaire (1 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés)</i>	Montants décaissés (€)	5 885 000	6 903 000	7 017 000	4 032 000
	Nombre d'aides	1 946	7 284	7 178	4 138
	Aide moyenne (€)	3 024	948	978	974

Source : région

Au titre des aides exceptionnelles à l'apprentissage mises en place par le Gouvernement à l'été 2020, l'Agence de services et de paiement (ASP) a validé en Provence-Alpes-Côte d'Azur 32 524 dossiers de demandes entre juillet 2020 et avril 2021 pour un montant de plus de 160 M€, présentés à 94 % par des entreprises de moins de 250 salariés<sup>38</sup>. Selon la Dares, 41 872 entrées en contrat d'apprentissage ont été décomptées sur la même période : au moins 78 % de ces entrées ont bénéficié de l'aide exceptionnelle.

<sup>38</sup> 2 520 dossiers ont été validés pour un montant minimal de 12,6 M€ au titre de l'aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation. 83% des dossiers validés ont été présentés par des entreprises de moins de 250 salariés.

### Annexe n° 3 : les ressources des CFA en Provence-Alpes-Côte d'Azur de 2016 à 2018

**Tableau n° 13 : ventilation des ressources par origine des CFA  
en Provence-Alpes-Côte d'Azur de 2016 à 2018**

<i>En €</i>	2016		2017		2018	
<i>Taxe d'apprentissage</i>	50 104 737	27 %	60 764 605	30 %	65 970 984	31 %
<i>Participation des branches</i>	12 652 689	7 %	13 667 493	7 %	13 590 014	6 %
<i>Organismes gestionnaires</i>	9 250 410	5 %	7 887 636	4 %	5 753 925	3 %
<i>Région</i>	75 469 930	40 %	76 114 456	38 %	77 947 215	37 %
<i>État</i>	1 297 423	1 %	1 910 784	1 %	6 194 561	3 %
<i>Autres collectivités publiques</i>	6 734 338	4 %	4 240 021	2 %	4 703 566	2 %
<i>Ventes prestations</i>	3 233 833	2 %	2 847 864	1 %	8 247 267	4 %
<i>Famille</i>	3 880 225	2 %	7 600 886	4 %	6 436 337	3 %
<i>Quote-part de subventions</i>	9 001 047	5 %	9 210 884	5 %	11 823 005	6 %
<i>Reprise sur amortissement</i>	285 080	0 %	828 843	0 %	1 796 500	1 %
<i>Transfert de charges</i>	882 469	0 %	570 368	0 %	1 211 676	1 %
<i>Produits financiers</i>	199 297	0 %	114 725	0 %	220 284	0 %
<i>Autres ressources</i>	14 866 479	8 %	16 879 468	8 %	5 723 753	3 %
<i>Total</i>	187 857 988	100 %	202 638 033	100 %	209 619 087	100 %

<i>Effectif pondérés</i>	27 366		27 687		28 115	
<i>Ressource par jeune en Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	6 865		7 319		7 451	
<i>Ressource par jeune en France métropolitaine</i>	7 924		8 445		8 287	

Source : juridictions financières d'après le rapport annuel sur le financement et les effectifs de l'apprentissage 2016 (Cnefop), 2017 (Cnefop), 2018 (France compétences).

**Tableau n° 14 : ventilation des ressources des CFA  
par destination de 2016 à 2018**

<i>En €</i>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b><i>Ressources consacrées au fonctionnement</i></b>	<b>161 076 604</b>	<b>167 388 971</b>	<b>186 759 762</b>
<i>Ressource par jeune en Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	5 886	6 046	6 639
<i>Ressource par jeune en France métropolitaine</i>	6 935	7 063	7 075
<b><i>Ressources consacrées aux aides THR*</i></b>	<b>4 569 231</b>	<b>4 984 245</b>	<b>4 844 429</b>
<i>Ressource par jeune en Provence Alpes-Côte d'Azur</i>	167	180	172
<i>Ressource par jeune France métropolitaine</i>	333	321	308
<b><i>Ressources consacrées à l'investissement</i></b>	<b>22 212 153</b>	<b>30 264 817</b>	<b>18 014 896</b>
<i>Ressource par jeune en Provence Alpes-Côte d'Azur</i>	812	1 093	640
<i>Ressource par jeune France métropolitaine</i>	656	1 061	904
<b><i>Total des ressources</i></b>	<b>187 857 988</b>	<b>202 638 033</b>	<b>209 619 087</b>

\* THR : transport, hébergement, restauration

Source : juridictions financières d'après le rapport annuel sur le financement et les effectifs de l'apprentissage 2016 (Cnefop), 2017 (Cnefop), 2018 (France compétences).

## Annexe n° 4 : dépenses et recettes d'apprentissage de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur

**Tableau n° 15 : évolution des dépenses et recettes d'apprentissage  
de la région entre 2016 et 2020**

En €	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Dépenses</i>	95 382 504,48	94 799 991,84	99 667 308,30	99 267 951,87	20 295 328,24
<i>Dotations aux CFA</i>	71 106 838,98	74 354 307,73	78 928 941,00	78 584 446,31	9 843 866,93
<i>Aides aux employeurs</i>	15 897 925,07	17 153 791,34	17 034 718,00	12 147 401,44	4 872 222,36
<i>Investissements</i>	8 377 740,43	3 291 892,77	3 703 649,30	8 536 104,12	5 579 238,95
<i>Recettes</i>	143 795 512,85	148 332 943,05	150 226 500,82	154 503 253,06	14 087 160,17
<i>Fraction régionale de taxe d'apprentissage</i>	102 263 846,00	111 773 883,00	114 530 406,00	115 224 693,00	-
<i>TICPE apprentissage</i>	10 613 109,00	10 473 521,96	10 654 568,60	10 983 889,85	-
<i>TICPE primes employeurs</i>	29 635 557,00	26 015 527,27	25 031 692,89	27 921 930,89	-
<i>France compétences - Fonctionnement</i>	-	-	-	-	7 698 100,00
<i>Recettes PIA</i>	1 001 637,94	1 167,37	-	-	-
<i>France compétences - Investissements</i>	-	-	-	-	3 508 000,00
<i>Autres ressources</i>	281 362,91	68 843,45 €	9 833,33	372 739,32	101 286,17
<i>Majoration du produit du prélèvement sur recettes - « compétences facultatifs »</i>	-	-	-	-	2 779 774
<i>Reliquats de recettes</i>	48 13 008,37	53 32 951,21	50 59 192,52	55 35 301,19	- 6 208 168,10
<i>Recettes affectées à la formation professionnelle continue</i>	- 23 900 000,00	- 24 900 000,00	- 25 498 339,77	- 25 706 833,73	- 23 300 000
<i>Reliquats de recettes (selon la région)</i>	24 513 008,37	28 632 951,21	25 060 852,75	29 528 467,46	20 574 758,93 <sup>39</sup>

Source : juridictions financières d'après les comptes administratifs et la réponse au questionnaire adressé à la région.

<sup>39</sup> La région intègre, en recette supplémentaire, la compensation de la suppression de la compétence apprentissage, soit 50 M€, ce qui entraîne un reliquat de recettes de 20,6 M€.

## Annexe n° 5 : comparaison entre les coûts préfectoraux et les niveaux de prise en charge

**Tableau n° 16 : coûts préfectoraux et niveaux de prise en charge comparés pour deux diplômes**

### CAP Cuisine

Coûts préfectoraux (en €)		2016	2017	2018
CFA RÉGIONAL URMA CAMPUS DE GAP	GAP	4 467	5 861	4 125
CFA RÉGIONAL FACULTÉ DES MÉTIERS	CANNES-LA BOCCA	4 806	4 412	4 423
CFA RÉGIONAL DE L'ACADÉMIE DE NICE	NICE	4 520	2 164	
CFA MÉTROPOLE D'AIX-MARSEILLE	AIX-EN-PROVENCE		3 599	4 176
CFA RÉGIONAL INTERPROFESSIONNEL COROT	MARSEILLE	6 884	7 574	7 756
CFA RÉGIONAL MAISONS FAMILIALES RURALES PACA	ARLES	4 750	5 524	4 164
CFA RÉGIONAL DE L'ACADÉMIE D'AIX-MARSEILLE	AIX-EN-PROVENCE	2 024	3 579	2 499
CFA RÉGIONAL DE L'ACADÉMIE D'AIX-MARSEILLE	AIX-EN-PROVENCE	3 958	3 000	2 499
CFA RÉGIONAL DE L'ACADÉMIE D'AIX-MARSEILLE	AIX-EN-PROVENCE		3 000	2 499
CFA RÉGIONAL URMA CAMPUS DU BEAUSSET	LE BEAUSSET	2 631	2 985	2 872
CFA RÉGIONAL URMA CAMPUS DE SAINT-MAXIMIN	SAINT-MAXIMIN	3 336	3 831	3 384
CFA RÉGIONAL URMA CAMPUS DES ARCS	LES ARCS	2 988	3 476	3 812
CFA RÉGIONAL CCIT 84	AVIGNON	5 301	5 580	5 269
CFA RÉGIONAL ÉDUCATION NATIONALE DU VAUCLUSE	CARPENTRAS	2 377	3 776	
	<b>Moyenne</b>	<b>4 151</b>	<b>4 199</b>	<b>3 957</b>

**Niveau de prise en charge 2020**

Moyenne CPNE	6 127 €
Minimum	4 687 €
Maximum	8 564 €
Valeur de carence	5 250 €

**Baccalauréat professionnel Commerce**

		2016	2017	2018
CFA RÉGIONAL URMA CAMPUS DE DIGNE	DIGNE-LES-BAINS	8 196	8 096	7 564
CFA RÉGIONAL URMA CAMPUS DE GAP	GAP	6 492	6 549	6 742
CFA RÉGIONAL INSTITUT FORMATION PHARMA SANTÉ 06	ST LAURENT-DU-VAR	5 795	6 595	7 207
CFA RÉGIONAL FACULTÉ DES MÉTIERS	CANNES-LA BOCCA	7 008	6 964	7 400
CFA RÉGIONAL DE L'ACADÉMIE DE NICE	NICE	6 058	5 468	
CFA RÉGIONAL SALON-DE-PROVENCE	SALON-DE-PROVENCE	6 013	6 754	7 976
CFA RÉGIONAL DE LA BOURSE DU TRAVAIL	MARSEILLE	5 884	5 614	5 610
CFA MÉTROPOLÉ D'AIX MARSEILLE	AIX-EN-PROVENCE	7 206	8 042	8 086
CFA RÉGIONAL INTERPROFESSIONNEL COROT	MARSEILLE	10 987	12 718	12 501
CFA RÉGIONAL MAISONS FAMILIALES RURALES PACA	ARLES	7 881	7 713	7 410
CFA RÉGIONAL INTERCONSULAIRE MEDITERRANEE	MARSEILLE	9 710	6 000	
CFA RÉGIONAL URMA CAMPUS DE SAINT-MAXIMIN	SAINT-MAXIMIN	5 234	5 032	4 921
CFA RÉGIONAL URMA CAMPUS DES ARCS	LES ARCS	4 607	3 883	4 388
CFA RÉGIONAL URMA CAMPUS DE LA SEYNE-SUR-MER	LA SEYNE-SUR-MER	6 888	6 363	5 895
CFA RÉGIONAL CCIT 84	AVIGNON CEDEX 3	6 330	6 311	6 464

		2016	2017	2018
CFA RÉGIONAL URMA CAMPUS D'AVIGNON	AVIGNON CEDEX 1	5 052	4 535	5 414
CFA RÉGIONAL EDUCATION NATIONALE DU VAUCLUSE	CARPENTRAS	4 924	7 773	
CODEV	AIX-EN -PROVENCE		3 000	-
ÉCOLE SUPÉRIEURE INTERNATIONALE DÉCLIC 83	NICE	-	3 000	-
ÉCOLE SUPÉRIEURE INTERNATIONALE DÉCLIC 83	ST RAPHAËL	-	3 000	-
CFA RÉGIONAL INTERCONSULAIRE MEDITERRANEE	MARSEILLE	-		
	<b>Moyenne</b>	<b>6 834</b>	<b>6 170</b>	<b>6 505</b>

#### Niveau de prise en charge 2020

Moyenne CPNE	7 579 €
Minimum	6 581 €
Maximum	8 832 €
Valeur de carence	7 465 €

Source : juridictions financières