

Région
Ile-de-France

Académies de
Créteil, Paris,
et Versailles

L'insertion des lycéens franciliens dans la vie active

Premiers résultats de l'enquête IVA 2008

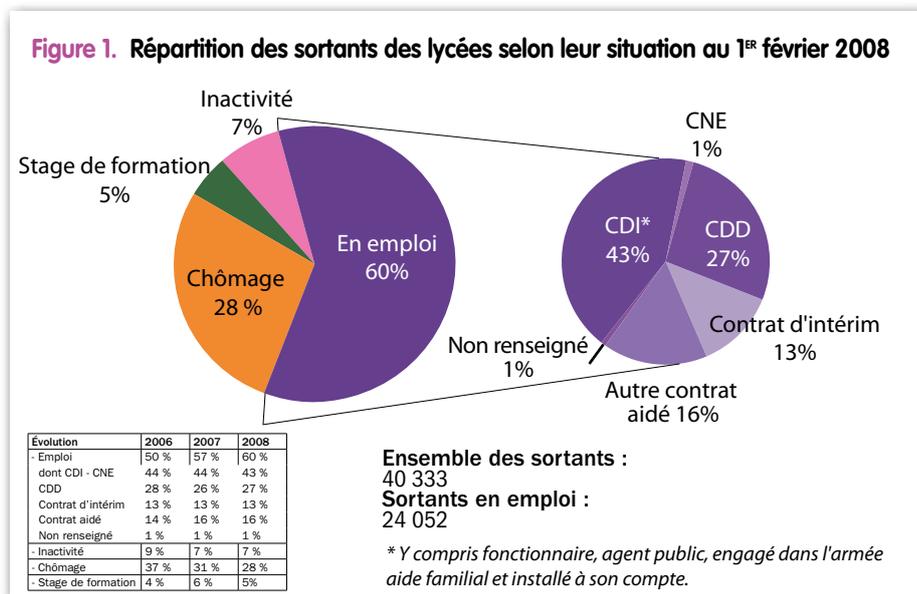
Au 1^{er} février 2008, sept mois après leur sortie de formation initiale de lycée, six jeunes sur dix ont trouvé un emploi (aidé ou non) et moins d'un sur trois déclare en rechercher un. Comme en 2006 et 2007, l'insertion professionnelle est liée au niveau de formation et à l'obtention du diplôme. De même, l'accès à l'emploi est également très différencié selon les spécialités de formation suivies par les jeunes.

Les lycéens ont profité d'une conjoncture favorable

En 2008, sept mois après leur sortie du système scolaire, 60 % des jeunes sont en emploi, soit trois points de plus qu'en 2007 (voir figure 1). En parallèle, la part des jeunes au chômage diminue de trois points, passant de 31 % à 28 %. Ces évolutions favorables s'expliquent par une poursuite de l'amélioration du contexte économique francilien jusqu'au début 2008 (voir encadré page 6). Parmi les jeunes en emploi, 44 % sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat nouvelle embauche (CNE). La répartition des types de contrats signés s'est peu modifiée depuis 3 ans. La part des contrats aidés est également stable : 16 % en 2007 et 2008.

Un niveau de formation élevé reste le meilleur atout pour s'insérer dans l'emploi

En 2008, comme les années précédentes, le taux d'emploi augmente avec le niveau de formation (voir figures 2 et 3). Ainsi, au niveau BTS, près de huit sortants sur dix sont en emploi (79 %). C'est le cas des deux tiers des sortants de niveau baccalauréat (68 %), et de moins de la moitié des sortants de niveau CAP ou BEP (47 %). Par ailleurs, ce sont les jeunes abandonnant en première année de CAP ou de BEP qui connaissent toujours, et de loin, la situation la plus difficile : seuls un peu plus d'un quart d'entre eux sont en emploi (28 %). Entre 2007 et 2008, la part des jeunes en emploi augmente à



chaque niveau de formation : de 5 points au niveau BTS (de 74 % à 79 %) comme après un CAP (de 40 % à 45 %). L'amélioration est moindre pour les jeunes qui décrochent en 1^{re} année de CAP ou de BEP.

En 2008 comme en 2007, le type de diplôme préparé a un impact sur la nature du contrat de travail obtenu. Ainsi, quand ils ont obtenu un emploi, les jeunes sortis de BTS bénéficient plus souvent de CDI (ou de CNE) que ceux sortis après avoir préparé un baccalauréat professionnel (48 % contre 42 %). Toutefois, malgré leur très faible accès à l'emploi (28 %), les sortants de 1^{re} année de CAP-BEP occupent aussi souvent que les autres des CDI ou CNE.

L'obtention du diplôme améliore encore l'insertion

À tout niveau, les diplômés sont plus fréquemment en emploi que les non-diplômés (voir figure 2) : ainsi, 81 % des diplômés d'un BTS ou d'un diplôme de niveau supérieur obtiennent un emploi, contre 74 % des non-diplômés ; pour les sortants des niveaux CAP-BEP ou bac pro, l'écart entre diplômés et non-diplômés s'élève à 10 points.

Une amélioration nettement plus marquée pour les formations aux services

En 2008, 61 % des jeunes formés aux spécialités du domaine des services ont trouvé un emploi sept mois après leur sortie

du système scolaire, contre 56 % pour les jeunes issus du domaine de la production. Cet écart s'explique essentiellement par le niveau de formation plus élevé en moyenne des jeunes issus des services : 62 % ont au moins le niveau bac contre 48 % des jeunes issus de la production. Cependant, à niveau de formation égal, les jeunes issus des formations des services s'insèrent à peine plus facilement que ceux formés à la production : l'écart le plus important n'est que de deux points en faveur des formations des services, aux niveaux BTS et CAP-BEP.

Dans les services, l'accès à l'emploi s'est plus fortement amélioré en l'espace d'un an (+ 4 points, de 57 % à 61 %) que dans la production où l'amélioration a été nettement plus mesurée (+ 1 point, de 55 % à 56 %). Les taux d'emploi diffèrent de cinq points entre les deux domaines en 2008, contre seulement deux points en 2007.

Quel que soit le niveau de formation, les jeunes issus de la production sont plus souvent titulaires d'un CDI ou d'un CNE que ceux issus des services (48 % contre 42 %). Ce constat se vérifie tout particulièrement pour les jeunes ayant préparé un BTS (+ 11 points), un Bac Pro (+ 9 points) ou un CAP (+ 8 points). Par ailleurs, le temps partiel est moins répandu à l'issue des formations de la production qu'après les formations des services : 83 % des emplois sont à temps plein contre 69 % dans les services.

Une insertion contrastée entre filles et garçons

Les filles sortent de formation initiale en lycée avec un niveau sensiblement plus élevé que celui des garçons. Ainsi, en 2008, 61 % d'entre elles ont un niveau au moins égal au baccalauréat contre 54 % des garçons. Et seules 8 % des filles abandonnent en cours ou à l'issue de la 1^{re} année de CAP ou BEP, contre 13 % des garçons. Par ailleurs, les filles réussissent plus souvent à obtenir leur diplôme.

Ces éléments expliquent au moins en partie que, sept mois après leur sortie de formation initiale, 61 % d'entre elles soient en emploi contre 58 % des garçons. Après une formation du domaine des services, les filles accèdent à l'emploi un peu plus fréquemment que les garçons (62 % contre 60 %). En revanche, après une formation de la production, les garçons s'insèrent nettement mieux que les filles (57 % contre 50 %).

Ce constat doit être nuancé selon les niveaux de formation. Ainsi, après une formation aux services, le taux d'emploi des filles n'est supérieur à celui des garçons qu'aux niveaux BTS (+ 2,2 points) et bac techno (+ 2,6 points), tandis qu'aux autres niveaux il n'y a pas de différence significative entre filles et garçons. Après une formation de la production, les garçons accèdent plus fréquemment à l'emploi à l'issue de tous les types de formation sauf après un bac technologique.

Certaines spécialités ne procurent une bonne insertion qu'au niveau BTS, d'autres dès le niveau CAP-BEP.

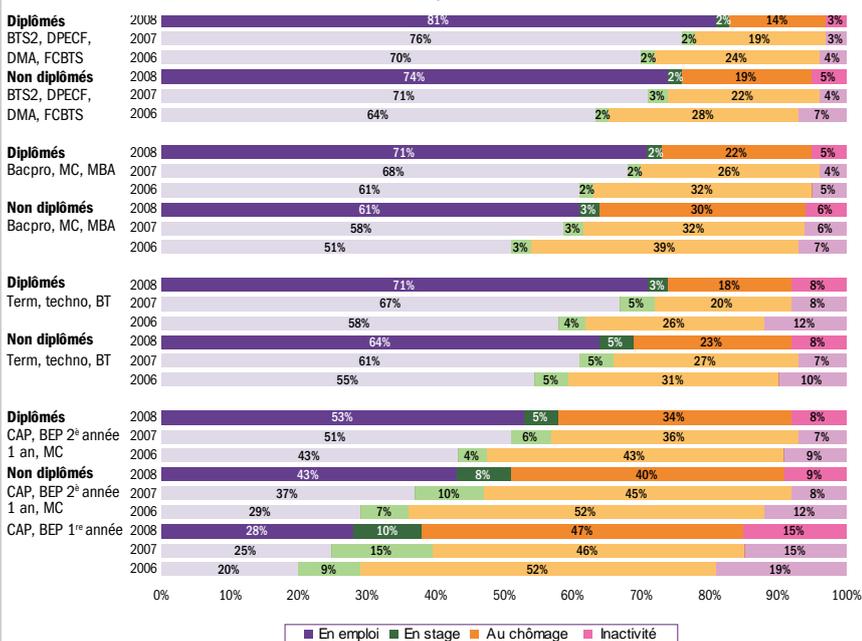
Pour mieux mesurer l'insertion par spécialité et niveau de formation, des taux d'insertion moyens sur les trois dernières années d'enquête ont été calculés.

Selon les spécialités, entre 38 % et 84 % des jeunes sont en emploi (tous niveaux de formation confondus).

Dans une spécialité donnée, l'insertion peut être élevée en raison d'une forte proportion de sortants de niveau de formation élevé ; c'est le cas, par exemple, des spécialités **Finances-banque-assurances** ou **Informatique et traitement de l'information**, au sein desquelles tous les sortants ont un niveau BTS. Cependant, certaines spécialités assurent dès le niveau CAP-BEP des taux d'insertion tout à fait honorables, bien plus élevés que la moyenne pour ce niveau. C'est le cas du **Travail social** (57 %), de la **Coiffure - esthétique - autres soins** (57 %), des **Mines et carrière - génie civil - topographie** (60 %), du **Transport - manutention - magasinage** (62 %) et des **Services aux personnes**, spécialité où 8 jeunes sur 10 sont formés aux diplômes d'Etat d'Aide soignante ou d'Auxiliaire de puériculture (84 %) (voir tableau 1 et fig. 4).

Comme il a été souligné précédemment, détenir un niveau bac améliore nettement les chances d'obtenir un emploi par rapport à la détention d'un niveau CAP-BEP : quasiment toutes les spécialités se conforment à ce schéma. Cependant, le gain obtenu au niveau bac est plus particulièrement sensible pour certaines spécialités : les **Spécialités pluri-technologiques génie civil - construction - bois** (+ 28 points), l'**Accueil - hôtellerie - tou-**

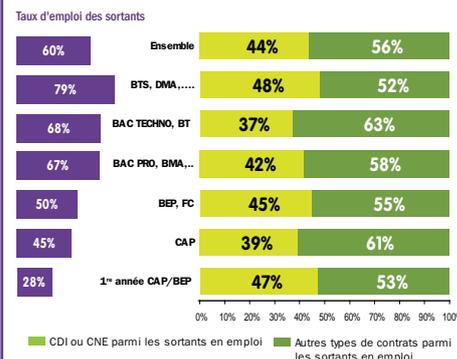
Figure 2. Situation des sortants en fonction du niveau de formation et de l'obtention du diplôme (enquêtes IVA de 2006 à 2008)



Guide de lecture

en 2008 parmi les jeunes sortant de 2^e année de CAP ou de BEP qui n'ont pas obtenu leur diplôme, 43% sont en emploi, 8% sont en stage, 40% sont au chômage et 9% sont inactifs.

Figure 3. Sortants en emploi au 1^{er} février : part des CDI et CNE



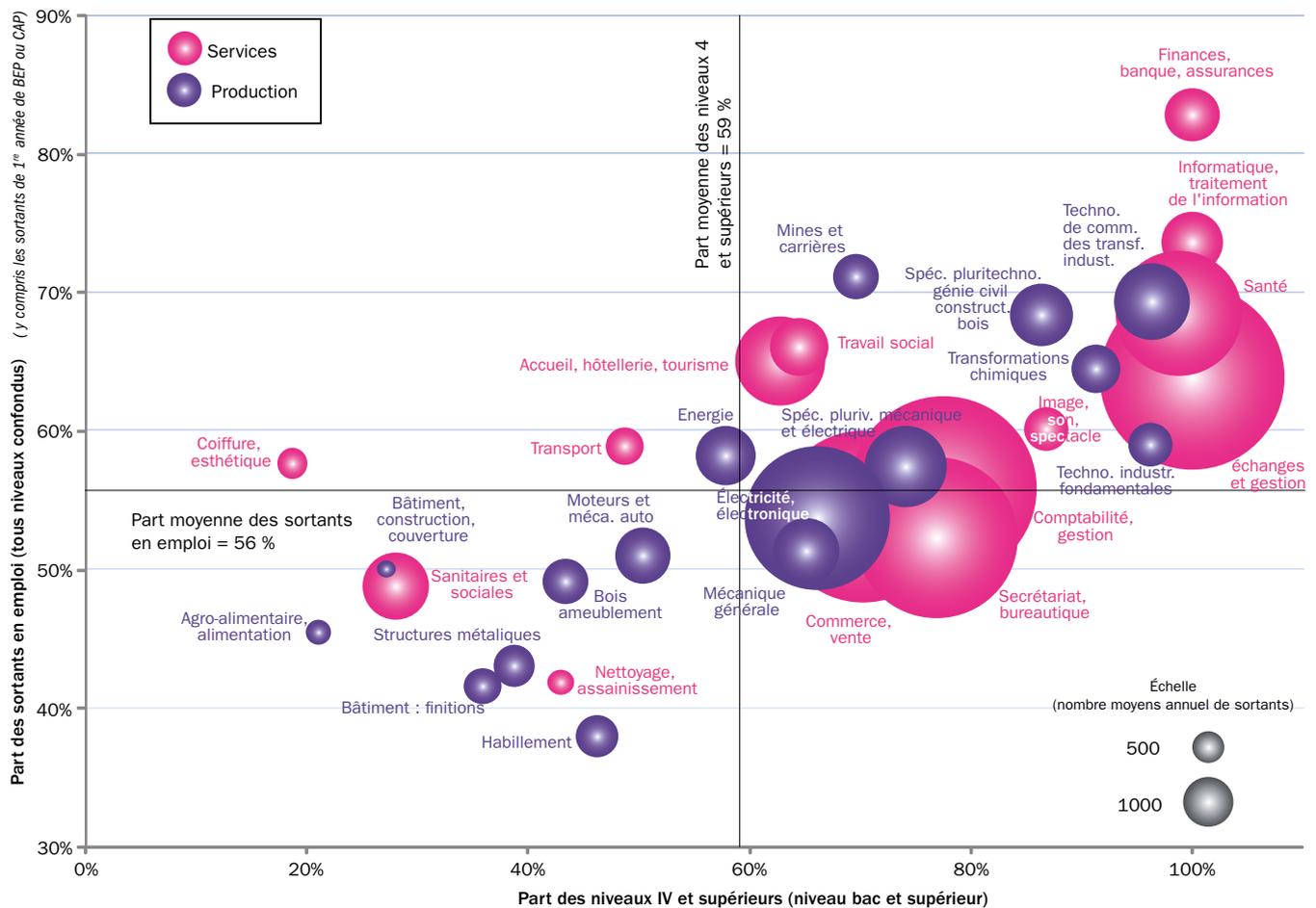
Guide de lecture : 45% des sortants de niveau CAP sont en emploi. Parmi eux 39% ont un CDI ou un CNE et 61% un autre type de contrat (CDD, interim, etc...).

risme (+ 28 points). À l'inverse, pour le **Transport - manutention - magasinage** le gain est faible (+ 3 points), mais dans cette spécialité l'insertion au niveau CAP-BEP est déjà très élevée (62 %).

Entre les niveaux bac et BTS, le gain est moitié moindre que celui constaté entre les niveaux CAP-BEP et bac. La progression est particulièrement sensible pour certaines spécialités : la **Santé**

(+ 25 points) et les **Mines et carrières - génie civil - topographie** (+ 20 points).

Figure 4. Part des sortants en emploi et part des sortants de niveau IV et supérieurs selon le groupe de spécialité



Guide de lecture :

La figure 4 indique, sur les 3 dernières enquêtes, la part moyenne des sortants en emploi et le niveau moyen de sortie selon le groupe de spécialité. Elle permet de distinguer des spécialités dont l'insertion est élevée parce que les jeunes sortent à un haut niveau de formation (ex : Finances, banques), de celles qui insèrent malgré de nombreuses sorties au niveau CAP-BEP (ex : Coiffure esthétique).

Sur l'axe horizontal, le niveau moyen de sortie d'une spécialité est représenté par la part des sortants de niveaux baccalauréat et supérieur. La droite verticale représente la part moyenne des jeunes de niveau baccalauréat et supérieur (59 %), toutes spécialités confondues. La part moyenne des jeunes en emploi, quel que soit leur niveau de formation, apparaît quant à elle sur l'axe vertical. Toutes spécialités confondues, cette part est en moyenne de 56 % (droite horizontale). Enfin, le poids de chaque spécialité en terme d'effectifs de sortants s'identifie par la taille du point sur le graphique : plus celui-ci est important, plus le nombre de jeunes sortants de la spécialité est élevé. Ainsi, si l'on s'attarde sur la spécialité Accueil hôtellerie tourisme, on constate que les 1202 jeunes sortis en moyenne chaque année ont eu

un taux d'emploi de 65 % (tous niveaux de formation confondus). Ils étaient 63 % à posséder un niveau de formation égal ou supérieur au baccalauréat.

Plus généralement, on retrouve dans la partie située à droite du graphique les spécialités dont les sortants sont de plus haut niveau de formation et qui se retrouvent donc plus souvent en emploi. Ainsi, la spécialité Finances banque assurances voit la totalité de ses effectifs posséder un niveau de formation de type bac ou supérieur et son taux d'emploi est de 82 %.

A contrario, plus le positionnement du point se situe à gauche du graphique, plus la part des jeunes de cette spécialité à des niveaux de formation élevés est faible et moins le taux d'insertion est globalement élevé. C'est le cas pour les jeunes issus des spécialités du Bâtiment : finitions pour lesquels le taux d'emploi se porte à 41% et dont la part des effectifs de niveaux bac ou supérieurs est de 36 %.

Enfin, si l'on considère deux spécialités qui ont des profils par niveau de formation quasi similaires, comme l'Accueil, hôtellerie et tourisme et le Commerce vente, dont les parts de jeunes sortants de niveaux baccalauréat et supérieurs sont de 63 % et 70 %, l'insertion globale de la spécialité peut différer de façon significative (pour ces spécialités, 65 % contre 55 %).

Tableau 1. Proportion de jeunes en emploi selon le niveau par groupe de spécialité

FORMATIONS		Part des jeunes en emploi au 1 ^{er} février (moyenne sur 3 ans : 2006-2007-2008) ⁽¹⁾					Nombre annuel moyen de sortants
		Ensemble ⁽²⁾	Niveau post BTS	Niveau BTS	Niveau baccalauréat	Niveau CAP-BEP	
		56%	72%	74%	63%	44%	
Production		53%	69%	72%	65%	43%	11904
200	Technologies industrielles fondamentales	59%	ns	59%	58%	-	214
201	Technologies de commandes des transformation industrielles	69%	-	72%	ns	ns	538
221	Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	45%	-	ns	ns	45%	445
222	Transformations chimiques et apparentées	64%	-	71%	65%	ns	251
227	Energie, génie climatique	57%	-	79%	66%	50%	665
230	Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	68%	ns	79%	68%	40%	415
231	Mines et carrières, génie civil, topographie	71%	-	92%	ns	60%	258
232	Bâtiment : construction et couverture	50%	-	ns	ns	53%	161
233	Bâtiment : finitions	41%	-	ns	63%	38%	593
234	Travail du bois et de l'ameublement	49%	-	ns	72%	46%	597
242	Habillement (dont mode, couture)	38%	ns	ns	61%	32%	169
250	Spécialités pluritechnologiques mécanique électricité	57%	-	71%	63%	46%	644
251	Mécanique générale et de précision, usinage	51%	-	-	66%	43%	811
252	Moteurs et mécanique automobile	51%	-	77%	71%	44%	765
254	Structures métalliques	43%	-	ns	64%	39%	636
255	Electricité, électronique	53%	-	70%	64%	43%	3663
Service		57%	73%	75%	62%	44%	24863
310	Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	63%	-	-	63%	-	3342
311	Transport, manutention, magasinage	59%	-	ns	65%	62%	306
312	Commerce, vente	55%	-	73%	65%	39%	4911
313	Finances, banque, assurances	82%	-	82%	-	-	223
314	Comptabilité, Gestion	55%	75%	74%	60%	39%	4916
320	Spécialités plurivalentes de la communication	70%	-	70%	-	-	108
322	Techniques imprimerie et édition	57%	ns	74%	57%	ns	306
323	Techniques de l'image, son, spectacle	59%	-	63%	65%	ns	236
324	Secrétariat, bureautique	52%	-	74%	58%	35%	4071
326	Informatique, traitement de l'information	73%	-	73%	-	-	321
330	Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	48%	-	-	61%	47%	2073
331	Santé	68%	-	86%	61%	ns	1450
332	Travail social	66%	-	77%	-	57%	228
334	Accueil, hôtellerie, tourisme	65%	-	81%	82%	54%	1202
336	Coiffure, esthétique et autres soins	57%	-	ns	ns	57%	539
339	(Services aux personnes ⁽³⁾)	84%	-	-	-	84%	253
343	Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	41%	-	ns	ns	35%	224

Légende - : aucun effectif pour le niveau considéré
ns : donnée non significative

 **taux d'emploi élevé** (supérieur à 5 points) par rapport à la moyenne du niveau considéré (toutes spécialités confondues)

 **taux d'emploi faible** (inférieur à 5 points) par rapport à la moyenne du niveau considéré (toutes spécialités confondues)

(1) ne sont reportés dans ce tableau que les groupes de spécialité pour lesquels, à un niveau au moins, les effectifs sont considérés comme significatifs (au moins 120 réponses de sortants au total et 35 chaque année).

(2) y compris les sortants de 1^{re} année de BEP ou CAP

(3) la spécialité 339 - Services aux personnes rassemble des formations complémentaires du domaine «services aux personnes», correspondant dans 8 cas sur 10 à la préparation des diplômes d'Etat d'Aide soignant ou d'Auxiliaire de puériculture

Pour en savoir plus

Les résultats de l'analyse détaillée IVA 2008 apporteront des compléments à la synthèse IVA 2008. Ils seront consultables en ligne au second semestre 2009 sur les sites internet des académies franciliennes, de la Région Ile-de-France, de l'ONISEP et de l'OREF :

www.ac-creteil.fr
www.ac-paris.fr
www.ac-versailles.fr
<http://lycees.iledefrance.fr>
www.onisep.fr/equipeducatives/ile-de-france
<http://www.oref-idf.org/>

Tableau 2. Formations les plus représentées par groupe de spécialité et par niveau

Groupe de spécialités		Formation	Groupe de spécialités		Formation
200	Technologie industrielles fondamentales	BTS conception de produits industriels BAC PRO études et définition de produits industriels Term STI genie optique	311	Transport, manutention, magasinage	BTS transport BAC PRO logistique BEP conduite & service dans transp.rout. BEP logistique et commercialisation
201	Technologie de commande des transformations industrielles	BTS inform. Réseaux pour l'industrie et les services technologiques BTS maintenance industrielle BTS mécanique et automatisme industriels BAC PRO pilotage syst.production automat. BEP Maintenance équipements de commande des S.I.	312	Commerce, vente	BTS management unites commerciales BEP vente - action marchande BAC PRO commerce
221	Ago-alimentation, alimentaire	BTS Biotechnologie BAC PRO metiers de l'alimentation CAP agent polyvalent de restauration BEP alimentation	313	Finance, banque, assurance	BTS banque opt A: marché des particuliers BTS professions immobilières
222	Transformations chimiques et apparentées	BTS bioanalyses et contrôles Term STI biochimie genie biologique Term STI chimie de labo et procédés industriels BEP métiers des industries de procédés	314	Comptabilité, gestion	BTS assistant de gestion pme pmi BTS compta. gestion des organisations BAC PRO comptabilité BEP métiers de la comptabilité
227	Energie, génie climatique	BTS Fluide en environnement BAC PRO Energetique OP_ BEP Techniq. install. sanit.thermiq.	320	Spécialités plurivalente de la communication	BTS communication des entreprises
230	Specialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	BTS batiment DMA habitat : décors et mobiliers BEP techniques architecture habitat	322	Techniques d'imprimerie et de l'édition	BTS communication et industrie graphique opt étude et réalis des prod. graph BAC PRO production graphique BEP Communication et industries graphiques
231	Mines et carrières, génie civil, topographie	BTS geometre topographe BTS travaux public Term STI genie civil BEP techniques geometre topographie	323	Techniques de l'image, du son, du spectacle	BTS communication visuelle BTS metier de l'audiovisuel BAC PRO photographie CAP photographe
232	Bâtiment : construction et couverture	BTS enveloppe bâtiment : façade, étanchéité BAC PRO Construction CAP maçon BEP techniques gros oeuvre bâtiment	324	Secrétariat, Bureautique	BTS Assistante de direction BAC PRO Secrétariat BEP Métiers du secrétariat
233	Bâtiment : finitions	BTS Agencement environnement architectural BAC PRO Aménagement Finition BEP finition CAP installateur	326	Informatique, traitement de l'information	BTS informatique de gest opt:développeur application
234	Travail du bois et de l'ameublement	BTS systm.constructifs bois & habitat BAC PRO technicien menuisier agencneur CAP menuisier fabricant de menuiserie mobilier, agencement	330	Spécialité plurivalentes sanitaires et sociales	Bac PRO services accueil MC aide a domicile BEP carrières sanitaires et sociales
242	Habillement (dont mode, couture)	BTS des modes textiles et environnement : opt A mode BAC PRO artis.& met.art : vêtement accessoires de-mode BEP métiers mode	331	Santé	BTS diététique Term SMS Sciences médicales CAP prothésiste-orthésiste
250	Spécialités pluritechnologiques mécanique électricité	BTS concept. indust. Microtechniques BAC PRO maintenance équipements industriels BEP Maintenance des systèmes mécaniques automatisés	332	Travail social	BTS économie sociale et familiale DCEFS conseiller en économie sociale et familiale CAP petite enfance
251	Mécanique générale et de précision, usinage	Term STI génie mécanique BEP metiers de la production mecanique informatisée BAC PRO technicien d'usinage	334	Accueil, hôtellerie, tourisme	BTS vente et productions touristiques BAC PRO restauration BEP métiers restauration
252	Moteurs et mécanique automobile	BTS Mainten. et après-vente des engins de tr. publics et de manutention BAC PRO maintenance véhicules automobiles BEP maintenace véhicules automobiles	336	Coiffure, esthétique et autres soins	BTS esthétique cosmétique BAC PRO esthétique CAP Coiffure
254	Structures métalliques	BTS concept.& realisat.de carrosserie TERM STI génie mécanique: structures métallique BEP carrosserie BEP réalisation ouvrages chaudron. et struct.métal	339	Services aux personnes	formations complémentaires du domaine "services aux personnes", correspondant dans 8 cas sur 10 à la préparation des diplômes d'Etat d'Aide soignant ou d'Auxiliaire de puériculture
255	Electricité, électronique	BTS systèmes électroniques BEP métiers de l'électrotechnique BAC PRO électrotechnique, énergie, équipements communicants	343	Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	BTS Hygiène Propreté BAC PRO hygiène environnement CAP maintenance et hygiène des locaux
310	Spécialité plurivalentes des échanges et gestion	Term STG communication & gestion ressources Humaines Term STG comptabilité & finance d'entreprises Term STG mercatique (marketing)	<p>Au sein de chaque spécialité et pour chaque niveau publié, sont listés dans ce tableau les diplômes pour lesquels il y a eu le plus de sortants. Par exemple : pour la spécialité 200 et le niveau BTS , c'est la formation «conception de produits industriels» qui a induit le plus de sortants.</p>		

Les lycéens sortis de formation en 2008 ont profité d'un contexte économique favorable

Les jeunes franciliens sortants du système scolaire, interrogés en février 2008, ont un taux d'emploi supérieur à ceux interrogés en février 2007, eux-mêmes plus souvent en emploi qu'en 2006. En effet, les mouvements de la conjoncture ont un impact particulièrement fort sur le taux d'emploi des jeunes : « cette très forte sensibilité à la conjoncture des conditions d'insertion s'explique par le fait que, en tant qu'entrants sur le marché du travail, ils sont surreprésentés parmi les candidats à l'embauche » (Fondeur et Minni, 2004). Le contexte économique pèse fortement sur la nature, la durée et le nombre d'emplois créés ; en période de croissance, le taux d'insertion des jeunes augmente, et la qualité des emplois occupés progresse. Or les analyses conjoncturelles disponibles montrent que, entre mars 2006 et mars 2008, le contexte économique francilien s'est amélioré.

La plupart des indicateurs conjoncturels restent au vert jusqu'à la fin du premier trimestre 2008. Les créations d'entreprises sont restées élevées : encore 19 600 au premier trimestre 2008, sensiblement plus qu'au premier trimestre 2007. Fin mars 2008, l'Ile-de-France compte 4,1 millions de salariés dans le secteur concurrentiel, soit 15 600 emplois de plus que fin 2007.

L'emploi salarié a continué sa croissance dans les domaines de la construction et du tertiaire. Cependant, les emplois salariés dans l'industrie ont continué à diminuer, en particulier à cause des destructions d'emplois dans l'automobile. Cette évolution négative de l'emploi industriel n'a pas empêché la progression du taux d'emploi des jeunes sortants de spécialités du domaine de la production. L'emploi intérimaire est resté dynamique, recrutant principalement des moins de 30 ans.

Tous ces indicateurs reflètent une situation du marché du travail favorable en Ile-de-France pour l'insertion des jeunes au cours des trois dernières enquêtes IVA (février 2006 à 2008). Pourtant, pour la première fois depuis 2005, la demande d'emploi globale n'a pas diminué au premier trimestre 2008, et le nombre de jeunes demandeurs d'emploi a progressé de 3,8 %. Ainsi, si les premiers signes d'un ralentissement économique apparaissent dès janvier, ils ne se font pas encore sentir sur l'insertion des jeunes franciliens de l'enquête IVA 2008.

Sources : Fondeur Y., Minni C., 2004, L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail, Economie et Statistique, n°378-379.

BREF Ile-de-France, Bulletin trimestriel d'information sur le marché du travail, DRTEFP, n°43, août 2008.

Insee Ile-de-France 2008, Regards sur... l'année économique et sociale 2007, Les secteurs de la construction et du tertiaire dynamisent l'économie francilienne.

Insee « Ile-de-France à la page », l'intérim reste concentré dans l'industrie mais tend à se diffuser dans les services, n°307, novembre 2008.

Insee « Ile-de-France à la page », Après un bon début d'année, les perspectives s'assombrissent pour l'économie francilienne, n°302, juillet 2008.

Note méthodologique

L'enquête IVA en Ile-de-France

L'enquête sur l'insertion professionnelle dans la vie active (IVA) s'appuie sur un dispositif national piloté par la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance du ministère de l'Éducation nationale. L'enquête IVA 2008 porte sur la situation au 1^{er} février 2008 des jeunes ayant quitté la formation initiale après être sortis des classes terminales des lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels des secteurs public et privé au cours ou la fin de l'année scolaire 2006-2007. Sont donc exclus du champ de l'analyse les sortants de lycées déclarant poursuivre des études dans un établissement du second degré ou à l'université, ainsi que ceux ayant signé un contrat d'apprentissage.

Une convention entre la région Ile-de-France et les trois académies de Paris, Créteil et Versailles a institué l'interrogation annuelle de tous les jeunes quelle que soit leur spécialité de formation (alors que l'enquête nationale prévoit d'interroger les sortants d'une spécialité sur deux seulement) et a étendu le champ de l'enquête aux sortants de lycées n'ayant suivi qu'une 1^{re} année de CAP ou BEP. La convention francilienne prévoit également le financement par la Région de relances téléphoniques auprès des non-répondants. Ce dispositif a permis d'obtenir un taux de réponse convenable à l'enquête IVA 2008 : ainsi, parmi les 59 582 franciliens interrogés, 32 436 ont répondu à l'enquête. Le taux de réponse (54 %) permet de

comparer les conditions d'insertion à l'issue des différents diplômes préparés en lycée dans la région.

Un système de pondération permet de compenser les non-réponses qui subsistent et d'obtenir des données représentatives au plan académique. Les données présentées et analysées ici portent sur des effectifs pondérés.

Pour établir des données les plus robustes possibles par spécialité, les résultats apparaissant dans le tableau 1 et la figure 4 ont été obtenus par moyenne sur les 3 dernières enquêtes.

Emploi

Parmi les jeunes en emploi, on distingue les jeunes titulaires d'un contrat de travail non aidé et les jeunes bénéficiant d'un contrat de travail aidé (contrat de professionnalisation, Contrat Initiative Emploi, contrat d'Accompagnement à l'Emploi). Les contrats non aidés comprennent les contrats à durée déterminée (CDD), les contrats d'intérim, les contrats nouvelle embauche (CNE) et les contrats à durée indéterminée (CDI). Les fonctionnaires ou agents publics, les engagés militaires ainsi que les personnes travaillant à leur compte et les aides familiaux sont considérés dans cette étude comme bénéficiaires d'un CDI. Le taux d'emploi est ici calculé en rapportant le nombre de jeunes en emploi au nombre total de jeunes sortis, quelle que soit leur situation. Aucun rapprochement entre le métier exercé et la formation suivie n'est effectué dans cette synthèse.

Chômage

Dans l'enquête IVA, le chômage correspond à la déclaration par le jeune d'une situation de re-

cherche d'emploi. La définition du chômage dans IVA n'est donc pas celle du chômage au sens du bureau international du travail (BIT). Le taux de chômage au sens du BIT, qui représente la part des chômeurs parmi les actifs (actifs ayant un emploi et chômeurs BIT), n'est pas calculé ici. De même, l'inactivité est une situation de « non-emploi », non déclarée comme du chômage mais qui peut aussi correspondre à une situation d'attente d'un contrat d'intérim.

Pour information

La population des jeunes sortants répondant à l'enquête 2008 se ventile comme suit : 11 % sortent en 1^{re} année de CAP ou BEP, 32 % à l'issue de ce second cycle professionnel court, 36 % à l'issue des classes terminales de niveau bac, 21 % avec un niveau bac + 2 (BTS) ou d'un niveau de 2^e cycle universitaire. Cette répartition est stable d'une enquête sur l'autre.

Cette analyse de l'enquête IVA 2008 a été menée par une équipe pilotée par le Service Statistique Académique (SSA) du Rectorat de Paris. Elle a associé des représentants des trois académies franciliennes (Paris, Créteil, Versailles), de l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF), de l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (ONISEP Ile-de-France) et de la Région Ile-de-France.

Rédaction :

Ravi Baktavatsalou, Jean-Luc Morvan, Raymond Rasolomampandra (Rectorat de Paris - SSA)
PAO : Sylvie Geoffroy, Patricia Cestor (Onisep Ile-de-France)

Impression :

Diffusion : Région Ile-de-France
Avril 2009



Insertion des apprentis franciliens en 2008 : 78% sont en emploi, dont 71% en CDI

La Région Île-de-France, les trois rectorats franciliens et la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du Ministère de l'éducation nationale se sont associés pour exploiter au niveau régional l'enquête d'insertion professionnelle des apprentis (IPA). Cette enquête interroge sept mois après la fin de leur formation, l'ensemble des jeunes sortis d'apprentissage (diplômés ou non) sur leur situation au regard de l'emploi. Près de 4 jeunes sur 10 ont répondu à l'enquête 2008. Si le taux de réponse reste assez important pour développer des résultats significatifs au niveau régional, il n'est cependant pas toujours suffisant pour étudier l'insertion à un niveau plus fin (spécialités de formation par exemple).

La dernière enquête disponible révèle qu'en février 2008, presque huit sortants d'apprentissage franciliens sur dix sont en emploi (78% contre 74% l'année précédente). L'insertion professionnelle des apprentis est donc en progression. Si ce constat s'explique pour partie par un contexte économique favorable, il faut noter que ces chiffres restent légèrement meilleurs en Île-de-France que dans les autres régions.

Néanmoins, cette situation au regard de l'emploi n'est pas vraiment homogène pour les 25 000 apprentis sortis en 2007. La part des jeunes en emploi est en effet très souvent liée au domaine de formation, à l'obtention du diplôme préparé, mais aussi et surtout aux niveaux de formation. En effet, on observe un écart de 13 points entre les niveaux V et l'ensemble des autres niveaux.

La part des emplois stables (71%) et des postes à temps plein (92,5%) témoigne de la qualité des emplois occupés (équivalente à l'année précédente). Notons néanmoins que, quelques mois après leur arrivée sur le marché du travail, 50% des jeunes de niveaux I et II n'accèdent pas au poste qui correspond à leur niveau de qualification. Cette part d'apprentis "déclassés" a légèrement augmenté depuis la dernière enquête pour atteindre le même niveau qu'en 2006. Ces constats sur la « qualité » des emplois occupés sont à relativiser là encore selon le niveau ou le domaine de formation. Mais force est de constater que la qualité de l'emploi est d'autant meilleure que le diplôme préparé est élevé.

Quant aux employeurs, ils sont toujours très largement représentés par des entreprises privées (90%), dont la taille est assez diversifiée. Il est intéressant d'observer que la moitié des jeunes demeurent dans leur entreprise d'accueil suite à leur contrat d'apprentissage.

Un sortant d'apprentissage à temps plein gagne en moyenne 1 519€ nets par mois (+ 22 € depuis 2007). Ce salaire dissimule toutefois des disparités importantes selon le sexe, le niveau et, dans une moindre mesure, le domaine de formation.

Enfin, notons que les femmes s'insèrent moins bien que les hommes. A niveau, spécialité et diplôme équivalents, elles sont moins fréquemment en emploi et les emplois qu'elles occupent sont plus précaires.

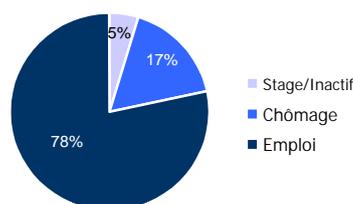
1. Quel accès à l'emploi pour ces apprentis ?

- > 78% des sortants d'apprentissage sont en emploi, une progression de 4 points par rapport à 2007, dans un contexte économique plus favorable.
- > Des différences marquées entre les niveaux de formation : l'insertion est meilleure pour les niveaux IV et plus.
- > L'insertion est meilleure en Île-de-France que dans les autres régions notamment grâce à la part importante de niveaux I et II.
- > L'obtention du diplôme favorise l'insertion, et ce à tous les niveaux.
- > Le taux d'emploi est légèrement plus élevé dans les services grâce aux niveaux I et II.

> 78% des sortants d'apprentissage sont en emploi, soit une progression de 4 points par rapport à 2007, dans un contexte économique plus favorable (au moment de l'enquête).

Sept mois après la fin de leur formation, 78% des apprentis se déclarent en emploi (contre 74% en 2007), 17% au chômage, et 5% en stage ou inactivité. De manière générale, l'insertion professionnelle des apprentis d'Île-de-France s'est améliorée depuis 2007. Cependant, il faut replacer cette progression dans un contexte économique favorable à l'emploi. En effet, le taux de chômage de la région a baissé de 1,3 points entre le premier trimestre 2007 et le premier trimestre 2008, passant de 7,9% à 6,6%.

Répartition des apprentis sortis en 2007 en fonction de leur situation en 2008 (en %)
Source DEPP/rectorats enquête IPA 2008 - Traitement Région



> Des différences marquées entre les niveaux de formation : l'insertion est meilleure pour les niveaux IV et plus.

Lorsque l'on regarde la part d'apprentis en emploi en fonction du niveau de formation, une rupture apparaît entre le niveau V et les niveaux supérieurs (13 points d'écart), pour lesquels le taux d'emploi est équivalent.

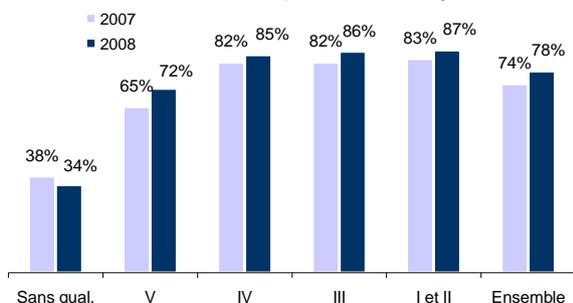
L'écart est également important entre les sortants sans qualification et les niveaux V (presque 40 points d'écart !). L'insertion professionnelle a progressé à tous les niveaux entre 2007 et 2008, sauf pour les sans qualification.

> L'insertion est meilleure en Île-de-France que dans les autres régions notamment grâce à la part importante de niveaux I et II.

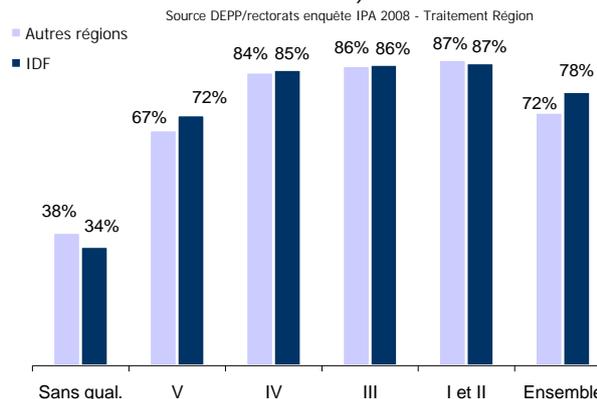
Globalement, l'insertion est meilleure en Île-de-France que dans les autres régions (respectivement 78% en emploi contre 72%). Mais une analyse plus détaillée des taux d'emploi par niveau de formation montre qu'il y a en fait très peu d'écart entre l'Île-de-France et les autres régions.

C'est essentiellement parce que les niveaux I et II (qui ont un fort taux d'insertion) y sont sur-représentés et que les niveaux V (qui ont un faible taux d'insertion) sous-représentés, que l'Île-de-France a un meilleur taux d'insertion dans l'emploi.

IDF - Part en emploi par niveau en 2007/2008 (en %)
Source DEPP/rectorats enquête IPA 2008 - Traitement Région



Part en emploi par niveau IDF/Autres régions (en %)
Source DEPP/rectorats enquête IPA 2008 - Traitement Région



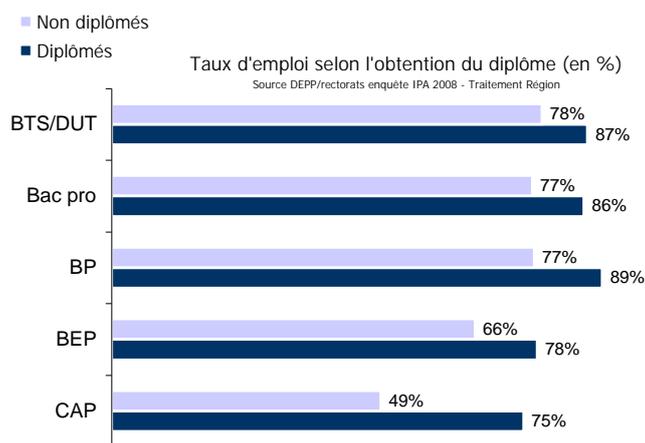
Précisions méthodologiques

L'enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis (IPA) est un dispositif national piloté par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du Ministère de l'éducation nationale. Elle est réalisée chaque année par les services statistiques académiques avec le concours des centres de formations des apprentis pour la collecte des données. L'ensemble des 25 000 apprentis sortis de formation en 2006/2007 et n'ayant pas repris les études ont été interrogés par questionnaire sept mois après la sortie (soit en février 2008) sur leur situation au regard de l'emploi. 38% d'entre eux ont répondu (45% au niveau national). Les résultats ont été extrapolés - à l'aide de coefficients de pondération - à l'ensemble des apprentis sortants. Le niveau de formation a été déterminé en fonction de l'année de passage du diplôme (ex : un apprenti sortant en BTS 2ème année, diplômé ou non, est classé en niveau III alors qu'un BTS sorti en 1ère année est classé en niveau IV). L'exploitation régionale a été réalisée par la Région, en partenariat avec les rectorats et la DEPP.

Définition des niveaux de formation

Niveaux I et II : 2ème ou troisième cycle universitaire ou grande école.
Niveaux III : BTS, DUT et autres diplômes de niveau III.
Niveaux IV : Bac et brevet professionnel.
Niveaux V : CAP, BEP et autres diplômes de 2d cycle court professionnel.
Sans qualification : 1ère année de CAP ou BEP.

> L'obtention du diplôme favorise l'insertion, et ce à tous les niveaux de formation.



L'écart entre les diplômés et les non diplômés tend à se réduire à mesure que le niveau de formation s'élève. En effet, les apprentis de niveaux plus élevés s'appuient sur leurs diplômes précédemment acquis pour s'insérer.

Cependant, l'obtention du diplôme est déterminante pour l'insertion professionnelle à tous les niveaux, surtout pour les CAP (26 points d'écart entre les diplômés et les non diplômés).

A noter toutefois que, même si l'obtention du diplôme favorise l'insertion, l'écart entre diplômés et non diplômés tend globalement à se réduire par rapport à l'année précédente (à l'exception des bac pro), ce qui peut s'expliquer là aussi par une conjoncture plus favorable.

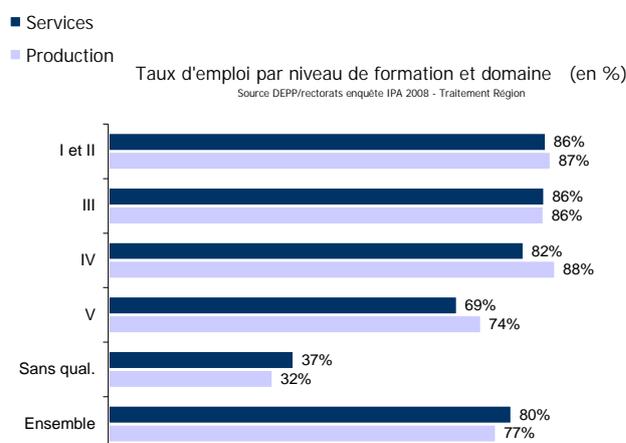
NB : cette comparaison est faite pour les années terminales de chaque diplôme ; elle n'a pas pu être établie pour les diplômes de niveaux I et II, faute d'information suffisamment détaillée pour ces niveaux de formation dans le questionnaire

> Le taux d'emploi est légèrement plus élevé dans les services grâce aux niveaux I et II.

Lorsque l'on observe le taux d'emploi par domaine de formation au niveau agrégé (production *versus* services), on obtient des taux d'insertion professionnelle très proches (80% des sortants des services contre 77% dans la production). Or, si l'on décompose par domaine et niveau, les sortants de la production affichent toujours des résultats supérieurs ou égaux à ceux des services (excepté pour les sortants sans qualification). Cette règle se vérifie même désormais pour les niveaux I et II, contrairement à 2007.

Ainsi, la meilleure insertion globale des services s'explique par un effet de structure dû à la plus forte présence des niveaux I et II dans les services, sachant que ce sont ces niveaux de formation qui s'insèrent le mieux...

Il convient toutefois de noter que, par rapport à 2007, l'écart de taux d'insertion entre production et services s'est réduit pour les niveaux III (pour atteindre une insertion équivalente dans les deux domaines) et les niveaux V (5 points d'écart seulement contre 12 en 2007). Ainsi, l'insertion dans les services a progressé un peu plus que dans la production.



Les caractéristiques des apprentis sortis de formation en 2007 et interrogés en 2008

> 25 000 jeunes sont sortis d'une formation en apprentissage en 2006/2007 et n'ont pas repris d'études l'année suivante.

Répartition des sortants par niveau de formation
Source DEPP/rectorats enquête IPA 2008 - Traitement Région

Niveau de formation		Île de France	Autres régions
Niv I et II	2ème ou troisième cycle univ. Ou grande école	29%	7%
Niv III	BTS, DUT et autres dip. de niveau III	14%	11%
Niv IV	Bac et brevet professionnel	20%	25%
Niv V	CAP, BEP et autre dip. de 2d cycle court prof.	32%	48%
Sans qual.	1ère année de CAP ou BEP	6%	9%
Ensemble		100%	100%

> Comparativement aux autres régions, l'Île-de-France est surreprésentée en niveaux I et II (29% contre 7%), alors qu'elle est sous-représentée en niveaux V (32% contre 48%).

Les écarts entre l'Île-de-France et les autres régions sont les mêmes qu'en 2007 pour ces deux niveaux.

> Dans la région, 57% des apprentis sortants ont suivi une formation dans les services, 43% dans la production.

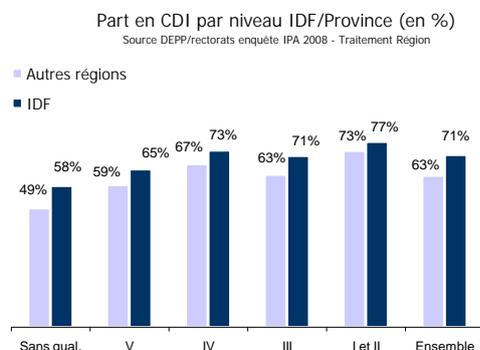
> Les niveaux I et II sont principalement dans les services (36,6% contre 16% dans la production) alors que les niveaux V se retrouvent plus dans la production (46% contre 22% dans les services). On assiste d'ailleurs à une forte augmentation des niveaux I et II dans les services puisqu'on est passé de 27% en 2006 à 37% en 2008. Cette part reste à peu près la même qu'en 2007 (36%).

> 39% des sortants sont des femmes, avec des différences importantes selon le domaine et le niveau de formation. La part des femmes est la plus importante dans les niveaux supérieurs (entre 46% et 48% dans les niveaux I à III alors qu'elles ne sont qu'à 28% dans les niveaux V) et dans les services (59% contre 12% dans la production), mais leur surreprésentation dans ce domaine de formation a diminué depuis 2006 et s'est stabilisée cette dernière année.

2. Quelle est la qualité de ces emplois ?

- > 71% des emplois occupés sont des CDI avec des disparités notables selon le niveau de formation.
- > 92,5% des emplois sont à temps plein, là encore avec des disparités importantes selon le niveau de formation.
- > La qualité des emplois occupés varie en fonction du niveau et du domaine de formation.
- > On observe une assez bonne adéquation entre le niveau de formation et la qualification de l'emploi occupé.

> 71% des emplois occupés sont des CDI avec des disparités notables selon le niveau de formation.



Parmi les 78% d'apprentis en emploi, 71% d'entre eux déclarent que cet emploi est un CDI, 23% un CDD ou un intérim, 6% un contrat aidé (les deux dernières informations sont hors graphique). La progression de l'insertion professionnelle s'est donc effectuée au prix du développement des contrats aidés dont la part a monté de deux points cette année. La situation en Île-de-France est encore une fois légèrement meilleure que dans les autres régions où seulement 63% des apprentis en emploi occupent des emplois stables. Ce constat s'applique à tous les niveaux de formation et ne peut donc s'expliquer par la surreprésentation des niveaux supérieurs en Île-de-France. On repère donc une spécificité francilienne qui se marque par l'accès à des emplois plus stables qu'ailleurs.

La stabilité des emplois augmente à mesure que le niveau s'élève, sauf pour les niveaux III pour lesquels la part des emplois stables est légèrement plus basse que pour les niveaux IV. Depuis 2007, la stabilité des emplois a augmenté pour les niveaux IV et supérieurs en Île-de-France, alors qu'elle a baissé de 3 points pour le niveau V.

En 2008, l'écart entre l'Île-de-France et les autres régions en ce qui concerne la part de CDI est d'autant plus faible que le niveau de formation est élevé, à l'exception des niveaux III.

Par ailleurs, si on compare avec l'année précédente, les écarts entre l'Île-de-France et les autres régions ont augmenté à tous les niveaux sauf pour les niveaux V où il s'est réduit du fait d'une baisse de trois points de la part en CDI des apprentis d'Île-de-France de ce niveau de formation.

> 92,5% des emplois sont à temps plein, là encore avec des disparités importantes selon le niveau de formation.

La durée de travail constitue un autre indicateur de la qualité de l'emploi. Or, la quasi-totalité des emplois occupés sont des emplois à temps plein (92,5%), soit une augmentation de 0,5 point depuis 2007. Malgré ce résultat satisfaisant, des inégalités peuvent apparaître selon le niveau de formation : la proportion d'emplois à temps partiel diminue à mesure que le niveau de formation augmente : elle passe de 10,5% pour les niveaux V à 3% pour les niveaux I et II. Enfin, les inégalités sont également marquées selon le sexe (voir partie 7 pages 8-9).

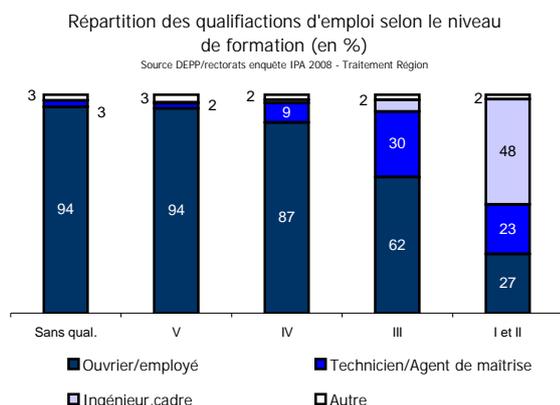
> La qualité des emplois occupés varie en fonction du niveau et du domaine de formation.

Si l'on s'intéresse au temps de travail (temps plein ou temps partiel), production et services font jeu égal aux niveaux I et II (respectivement 99% et 97% d'emplois à temps plein). Cependant, à partir du niveau III, les écarts se renforcent entre les deux domaines de formation à mesure que le niveau diminue, toujours au profit de la production.

Ensuite, en termes d'emplois stables, les services sont en tête pour les niveaux supérieurs (niveaux I et II), mais la production garde l'avantage aux niveaux inférieurs (niveaux III et moins).

--> Ainsi, en termes de qualité de l'emploi (stabilité de l'emploi et temps de travail), les services sont mieux placés aux niveaux les plus élevés (niveaux I et II), mais la production prend l'avantage aux niveaux inférieurs (niveaux III à sans qualification).

> On observe une assez bonne adéquation entre le niveau de formation et la qualification de l'emploi occupé.



Globalement, on observe, comme en 2007, que la part des ouvriers et employés diminue quand le niveau de formation augmente, alors que la proportion de cadres s'accroît.

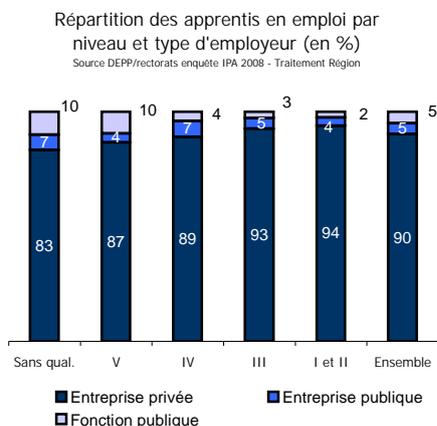
Cependant, on remarque que 62% des apprentis de niveau III se déclarent ouvriers ou employés. On observe également que 27% (contre 25% en 2007) des apprentis de niveaux I et II se déclarent ouvriers ou employés : tous ces apprentis sont en emploi, mais a priori à des postes sous-qualifiés au regard de leur niveau de formation. Même si on peut penser que cette situation est susceptible d'évoluer puisque l'on interroge les apprentis seulement 7 mois après leur sortie de formation, il faut noter que cette proportion d'apprentis "déclassés" a tout de même augmenté de 2 points en un an.

Notons cependant que le terme « employé » peut être parfois compris au sens de « salarié », ce qui incite à manier les résultats précédents avec prudence.

3. Qui sont les employeurs ?

- > 90% des apprentis en emploi travaillent dans le privé.
- > 42% des apprentis sortants en emploi travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés. Plus le niveau de formation s'élève, plus les apprentis travaillent dans les grandes entreprises.
- > Qualité des emplois et taille des employeurs : les petites entreprises embauchent plus de CDI mais moins de temps plein.

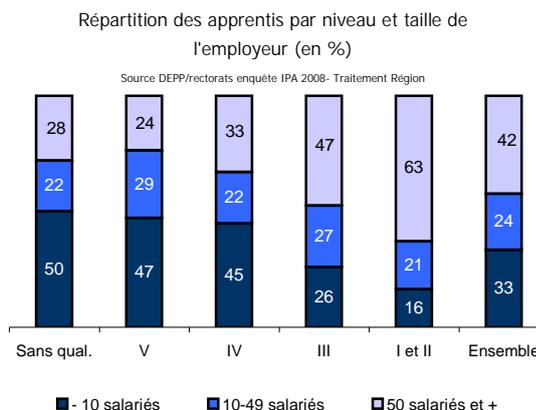
> 90% des apprentis en emploi travaillent dans le privé.



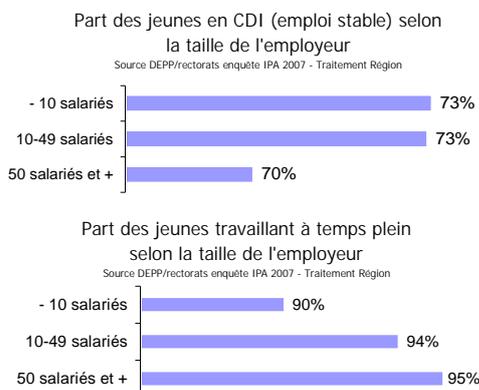
Les entreprises privées regroupent 90% des apprentis en emploi (soit un point de plus qu'en 2007), les 10% restants étant employés par le secteur public ce qui est relativement peu quand on sait qu'un emploi sur cinq est public en IDF. La performance francilienne en ce domaine est toutefois légèrement meilleure qu'à l'échelle nationale où seulement 8% des apprentis sortants travaillent dans le secteur public. La part des entreprises privées augmente quand le niveau de formation s'élève. Pour les niveaux III, la part d'entreprises privées a augmenté de 4 points en un an. Les différences entre niveaux de formation demeurent toutefois assez modestes. La part du secteur public (fonction publique + entreprises publiques) est plus importante dans les services, sauf pour les niveaux supérieurs (niveaux I à III).

> 42% des apprentis sortants en emploi travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés. Plus le niveau de formation s'élève, plus les apprentis travaillent dans les grandes entreprises.

Globalement, la part des entreprises de plus de 50 salariés est comparable à celle de 2007 (42% contre 41%), celle des petites entreprises restant stable également (33% comme en 2007). On observe une corrélation positive entre le niveau de formation et la taille de l'entreprise. Enfin, à niveau de formation égal, le domaine de formation joue également : 38% des apprentis de la production sont dans de grandes entreprises contre 44% des apprentis des services.



> Qualité des emplois et taille des employeurs : les petites entreprises embauchent plus de CDI mais moins de temps plein.

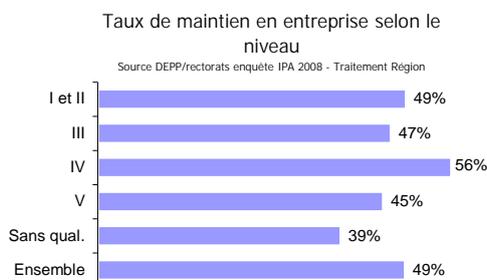


La part des emplois stables (CDI) diminue à mesure que la taille de l'employeur augmente. A l'inverse, la part des emplois à temps plein augmente à mesure que la taille de l'employeur augmente. Enfin, la qualité des emplois est également liée au maintien dans l'entreprise d'accueil.

4. Quel maintien en emploi dans l'entreprise d'accueil ?

- > 49% des jeunes en emploi le sont dans leur entreprise d'accueil.
- > Des disparités apparaissent selon la spécialité de formation.
- > Le maintien dans l'entreprise d'accueil est plutôt synonyme d'emploi stable.

> 49% des jeunes en emploi le sont dans leur entreprise d'accueil.



Un jeune sur deux est en emploi dans une entreprise dans laquelle il a déjà travaillé lors de son contrat d'apprentissage. Ce taux de maintien dans l'entreprise en Île-de-France est voisin de celui observé dans les autres régions (51%) et reste le même qu'en 2007. Il varie peu selon le niveau de formation à l'exception du niveau IV qui se démarque cette année. Le sexe (46% pour les femmes et 51% pour les hommes) ou la taille de l'entreprise (de 48% à 53%) n'ont pas vraiment d'impact sur le maintien en emploi dans l'entreprise d'accueil. Les différences sont beaucoup plus marquées par spécialités de formation.

> Des disparités apparaissent selon la spécialité de formation.

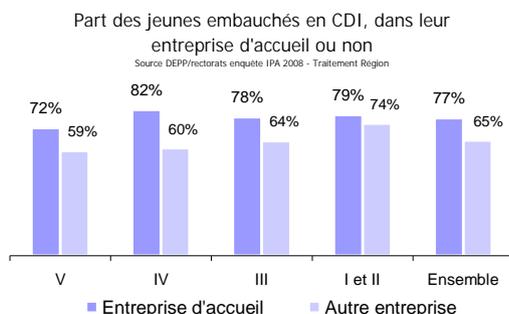
Comme en 2007, le taux de maintien dans l'entreprise d'accueil est plus important chez les jeunes formés dans les domaines de la production que dans ceux des services. En effet, 52% des apprentis en emploi issus du domaine de la production le sont dans leur entreprise d'accueil contre 46% pour les apprentis des services.

Principales spécialités de formation (NSF)	Taux de maintien
2008	2008
227 - Energie, génie climatique	62%
313 - Finances, banque, assurances	59%
255 - Electricité, électronique	59%
331 - Santé	57%
233 - Bâtiment : finitions	55%
252 - Moteurs et mécaniques auto	55%
250 - Spec.Pluritechnologique, mécanique, électricité	53%
232 - Bâtiment : construction et couverture	51%
311 - Transports, manutention, magasinage	50%
200 - Technologies industrielles fondamentales	49%
222 - Transformations chimiques	47%
314 - Comptabilité, gestion	46%
254 - Structures métalliques	45%
326 - Informatique, traitement de l'info, réseaux	45%
334 - Accueil, hôtellerie, tourisme	45%
336 - Coiffure, esthétique	44%
312 - Commerce, vente	44%
221 - Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	44%
310 - Spéc.Plurivalente des échanges et de la gestion	40%
324 - Secrétariat, bureautique	40%

Mais les écarts sont encore plus marqués selon les spécialités de formation. Parmi les 20 principales spécialités (en termes d'effectifs), le taux de maintien dans l'entreprise peut varier de 40% à 62%.

La comparaison avec l'année 2007 semble indiquer qu'il n'y ait pas une réelle "tradition" de maintien pour un secteur donné. Cependant, on peut remarquer que la spécialité du bâtiment et du génie climatique garde le meilleur taux de maintien alors que la spécialité du secrétariat et de la bureautique se maintient en dernière position (même si le taux de maintien dans l'entreprise est passé de 33% en 2007 à 40% cette année)

> Le maintien dans l'entreprise d'accueil est plutôt synonyme d'emploi stable.



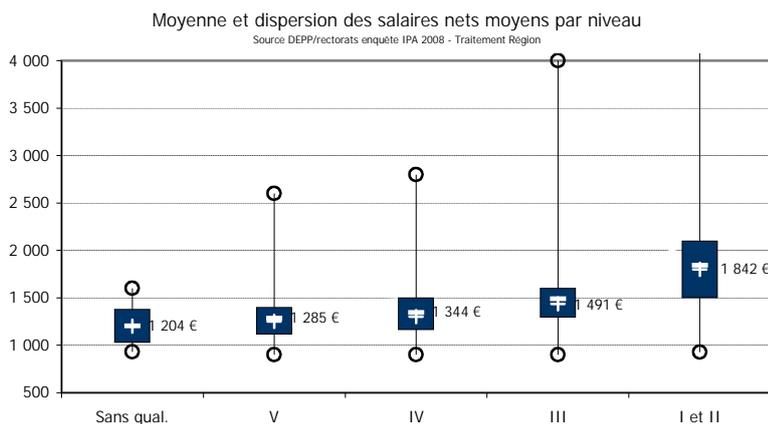
77% des sortants d'apprentissage qui sont en emploi dans leur entreprise d'accueil sont en CDI (contre 65% pour ceux qui ne sont pas dans leur entreprise d'accueil).

Ainsi, un jeune qui n'est pas embauché dans son entreprise d'accueil a moins de chances d'être en emploi stable, et cela est vrai pour tous les niveaux de formation, quoique de façon plus atténuée pour les niveaux I et II (où l'écart n'est que de cinq points). On trouve ainsi des écarts de la part en CDI allant de 13 points pour les niveaux III et V à 21 points pour les niveaux IV, entre les jeunes qui sont dans leur entreprise d'accueil et ceux qui ne le sont pas.

5. Quel salaire pour les sortants d'apprentissage travaillant à temps plein?

- > Sept mois après sa sortie de formation, un apprenti travaillant à temps plein gagne en moyenne 1 519 € nets par mois. Mais ce salaire moyen cache des disparités importantes selon le niveau de formation.
- > A niveau égal, des disparités de salaire existent aussi selon le domaine de formation.

> Sept mois après sa sortie de formation, un apprenti travaillant à temps plein gagne en moyenne 1 519 € nets par mois. Mais ce salaire moyen cache des disparités importantes selon le niveau de formation.



Lecture du graphique : ce graphique dit "box plot" présente pour chaque niveau :

- le salaire moyen représenté par la valeur affichée à côté de la boîte et par le petit trait à l'intérieur,
 - la médiane (salaire qui partage la population en 2) représentée par la croix à l'intérieur de la boîte,
 - la boîte dont la base représente le 1er quartile et le sommet le 3ème quartile. Cet intervalle regroupe 50% des effectifs.
- L'intérêt de ce type de graphique est de visualiser la moyenne, la médiane mais aussi la dispersion des salaires.

Nb : le salaire net maximum pour les niveaux I

Globalement, le salaire net mensuel moyen des apprentis en emploi à temps plein augmente à mesure que le niveau de formation s'élève. Il se situe autour de 1 200-1 350 € pour les sans qualification, jusqu'aux niveaux IV. Il passe ensuite à près de 1 500 € pour les apprentis de niveaux III et atteint 1 842 € pour les niveaux I et II.

Par rapport à 2007, le salaire net moyen tous niveaux confondus a augmenté de 1,5%. Il a augmenté pour chaque niveau de formation entre 2007 et 2008. Mais cette augmentation est plus marquée pour les niveaux V, puis les niveaux IV et les jeunes sans qualification.

C'est pour les niveaux I et II que l'on observe la plus grande dispersion des salaires : la moitié des apprentis de ces niveaux ont un salaire compris entre 1 500 € et 2 100 €.

> A niveau égal, des disparités de salaire existent aussi selon le domaine de formation.

Salaire net mensuel moyen en fonction du niveau et du domaine de formation

Source DEPP/rectorats enquête IPA 2008 - Traitement Région

Niveau	Domaine	Salaire moyen (€)	Ecart de salaire prod/services (en %)
I et II	Production	1 830	-1
	Services	1 846	
III	Production	1 598	9
	Services	1 450	
IV	Production	1 413	10
	Services	1 273	
V	Production	1 286	0
	Services	1 281	
Sans qual.	Production	1 230	6
	Services	1 158	
Ensemble	Production	1 458	-7
	Services	1 567	

A niveau de formation égal, les salaires des apprentis de la production sont supérieurs à ceux de leurs homologues des services, à l'exception des niveaux I et II où les apprentis des services sont légèrement mieux rémunérés, ainsi que pour les niveaux V où il n'y a pas d'écart de salaire entre les deux domaines de formation. L'écart entre domaine est très variable selon les niveaux sans qu'aucune corrélation ne puisse être établie.

Remarques méthodologiques sur les salaires

Les salaires sont présentés uniquement pour les apprentis à temps plein (hors emplois aidés) afin d'éviter de comparer des quotités de travail différentes (la quotité n'est pas disponible dans l'enquête). Rappelons que 92,5% des emplois sont à temps plein sur 78% d'apprentis sortants en emploi.

☞ Pour en savoir plus

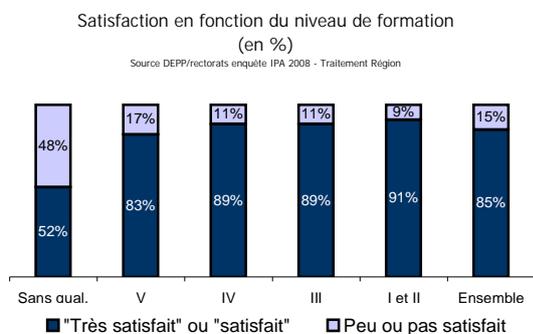
- *Repères et références statistiques* - édition 2008 - DEPP - Ministère de l'éducation nationale.

- *Comment les lycéens franciliens s'insèrent dans la vie active. Premiers résultats de l'enquête IVA 2008* Mai 2009 - OREF / Académies de Créteil, Paris, Versailles / Onisep / Région IDF.

6. Quel degré de satisfaction de la formation suivie ?

- > Presque 9 apprentis sur 10 estiment être "satisfaits" ou "très satisfaits" de leur formation, et ce à tous les niveaux.
- > Les apprentis en emploi sont plus souvent satisfaits de leur formation que ceux qui ne travaillent pas.

> Presque 9 apprentis sur 10 estiment être "satisfaits" ou "très satisfaits" de leur formation, et ce à tous les niveaux.

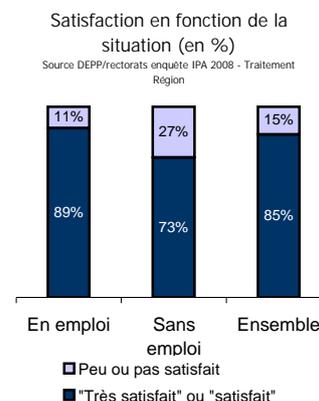


Dans l'ensemble, 85% des apprentis s'estiment satisfaits de leur formation.

Le niveau de formation n'a que très peu d'influence sur la satisfaction de la formation. En effet, entre 83% pour les niveaux V et 91% pour les niveaux I et II des apprentis interrogés estiment être satisfaits de leur formation. Cependant, les apprentis sans qualification sont moins souvent satisfaits que les autres. Ils ne sont que 52% à s'estimer satisfaits de leur formation.

> Les apprentis en emploi sont plus souvent satisfaits de leur formation que ceux qui ne travaillent pas.

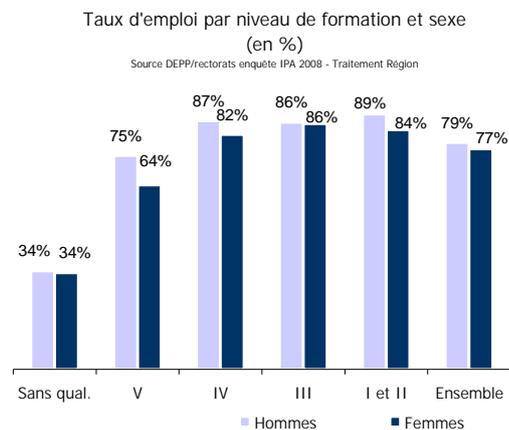
Lorsque l'on regarde l'influence de la situation sur la satisfaction, on s'aperçoit que les apprentis qui sont en emploi 7 mois après leur formation sont plus souvent satisfaits que ceux qui ne le sont pas (89% contre 73%). L'écart de satisfaction entre les apprentis en emploi et sans emploi s'est creusé de 5 points cette année. A tous les niveaux d'études, les apprentis en emploi sont toujours plus satisfaits que ceux qui ne le sont pas. Mais l'écart de satisfaction entre les personnes en emploi et celles sans emploi s'accroît lorsque le niveau de formation diminue : de 3 points pour les niveaux I et II (92% des personnes en emploi sont satisfaites contre 89% des personnes sans emploi) à 11 points pour les niveaux V (86% des personnes en emploi sont satisfaites contre 75% des personnes sans emploi).



7. Peut-on parler d'une égalité homme/femme en matière d'insertion ?

- > Globalement les femmes s'insèrent moins bien que les hommes, bien qu'elles soient proportionnellement plus nombreuses dans les niveaux supérieurs.
- > De plus, les emplois occupés par les femmes sont plus souvent de moins bonne qualité.
- > A niveau et domaine de formation équivalents, les hommes gagnent toujours plus que les femmes.
- > Les femmes sont plus souvent en situation de déclassement.

> Globalement les femmes s'insèrent moins bien que les hommes, bien qu'elles soient proportionnellement plus nombreuses dans les niveaux supérieurs.



Comme en 2007, les femmes s'insèrent moins bien que les hommes, mais l'écart entre les deux sexes s'est réduit en un an (il est passé de 4 points en 2007 à 2 points seulement cette année : 79% des hommes et 77% des femmes sont en emploi). Ainsi, l'amélioration de la conjoncture profiterait davantage aux femmes cette année, bien qu'elles soient moins nombreuses à être en emploi, une tendance observée à tous les niveaux, sauf pour les sans qualification ou pour les niveaux III. Cette tendance générale est encore vérifiée quand on croise niveau et domaine de formation (voir le tableau page 9).

Ces différences d'insertion selon le sexe sont toutefois à nuancer par le fait qu'hommes et femmes ne choisissent pas les mêmes spécialités de formation. Certaines sont très largement féminines (comme la coiffure, le secrétariat/bureautique ou le travail social). D'autres comme la mécanique, le bâtiment ou l'énergie sont quasi exclusivement ciblées par des hommes. Donc, dans certains cas, les écarts observés en matière d'insertion sont plus liés à la spécialité de formation choisie qu'au sexe. (Les analyses en page 11 tentent de mesurer ces effets, "toutes choses égales par ailleurs").

> Les emplois occupés par les femmes sont plus souvent de moins bonne qualité.

- Concernant la part d'emplois stables, 67% des emplois occupés par les femmes sont des CDI contre 74% pour les hommes. La part des emplois en CDI restant identique à 2007 au niveau global, l'écart entre les hommes et les femmes a tout de même diminué de deux points en un an. A niveau de formation égal, la stabilité des emplois est systématiquement meilleure pour les hommes, à l'exception des sans qualification, des niveaux IV dans les services et des niveaux III de la production.

- Concernant la part d'emplois à temps plein, les proportions de femmes et d'hommes à temps plein sont identiques à l'année précédente. Cependant, les femmes travaillent toujours deux fois plus souvent que les hommes à temps partiel (11% d'entre elles sont à temps partiel contre 5% pour les hommes).

Par contre, la différence se concentre sur les bas niveaux de qualification: aux niveaux les plus élevés, la part des hommes et des femmes à temps plein est équivalente. Les écarts entre hommes et femmes se creusent à mesure que le niveau de formation diminue, un phénomène particulièrement marqué pour les niveaux V et sans qualification.

- Enfin, il n'y a que pour les niveaux III et IV dans les services que le taux d'emploi des femmes est supérieur à celui des hommes.

Niveau et domaine	Sexe	Effectif	% en emploi	dont % en CDI	dont % à tps plein	Salaire net moyen (des temps plein)
I et II Production	Hommes	1 238	90%	84%	100%	1 882 €
	Femmes	478	81%	50%	97%	1 672 €
I et II Services	Hommes	2 535	88%	82%	97%	1 938 €
	Femmes	2 703	84%	73%	96%	1 757 €
III Production	Hommes	804	87%	77%	97%	1 616 €
	Femmes	73	77%	79%	92%	1 370 €
III Services	Hommes	1 062	86%	72%	89%	1 490 €
	Femmes	1 614	86%	67%	93%	1 426 €
IV Production	Hommes	2 035	89%	78%	98%	1 425 €
	Femmes	269	81%	61%	91%	1 309 €
IV Services	Hommes	779	81%	62%	84%	1 380 €
	Femmes	1 857	82%	74%	88%	1 231 €
V Production	Hommes	4 539	74%	70%	96%	1 291 €
	Femmes	388	64%	63%	83%	1 208 €
V Services	Hommes	1 272	75%	66%	89%	1 346 €
	Femmes	1 898	65%	54%	75%	1 214 €
Sans qual. Production	Hommes	789	33%	65%	82%	1 237 €
	Femmes	100	28%	19%	58%	1 000 €
Sans qual. Services	Hommes	230	39%	47%	69%	1 234 €
	Femmes	362	35%	61%	54%	1 083 €
ENSEMBLE	Hommes	15 283	79%	74%	95%	1 541 €
	Femmes	9 743	77%	67%	89%	1 480 €

> A niveau et domaine de formation équivalents, les hommes gagnent toujours plus que les femmes.

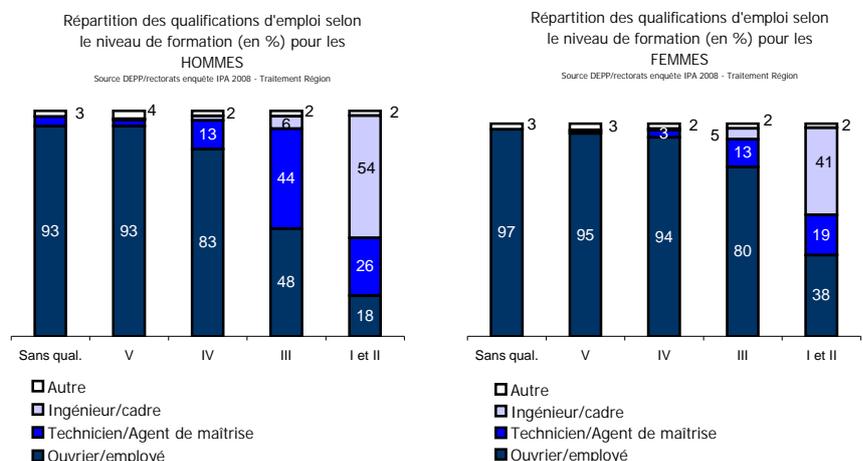
La différence de salaire entre les hommes et les femmes est toujours plus élevée dans la production que dans les services, sauf pour les niveaux IV et V où ce sont dans les services que l'on trouve les plus grands écarts. Ce sont également à ces deux niveaux de formation (IV et V) que les écarts de salaire entre homme et femme sont les plus bas dans la production (entre 6 et 8% d'écarts).

> Les femmes sont plus souvent en situation de déclassement.

Enfin, la part des femmes "déclassées" par rapport à leur niveau de formation est nettement plus élevée que celle des hommes.

Ainsi, aux niveaux I et II, 38% d'entre elles se déclarent "Ouvrier/employé" contre seulement 18% des hommes. Sur la base de ce critère, la part des hommes déclassés aux niveaux I et II n'a augmenté que de 2 points en une année alors que celle des femmes a monté de 3 points. Que ce soit en niveau ou en tendance, les femmes sont donc davantage pénalisées en termes de déclassement.

Indépendamment des erreurs d'interprétation possibles, notamment à travers l'usage du terme "employé", l'écart est suffisamment important pour être significatif.

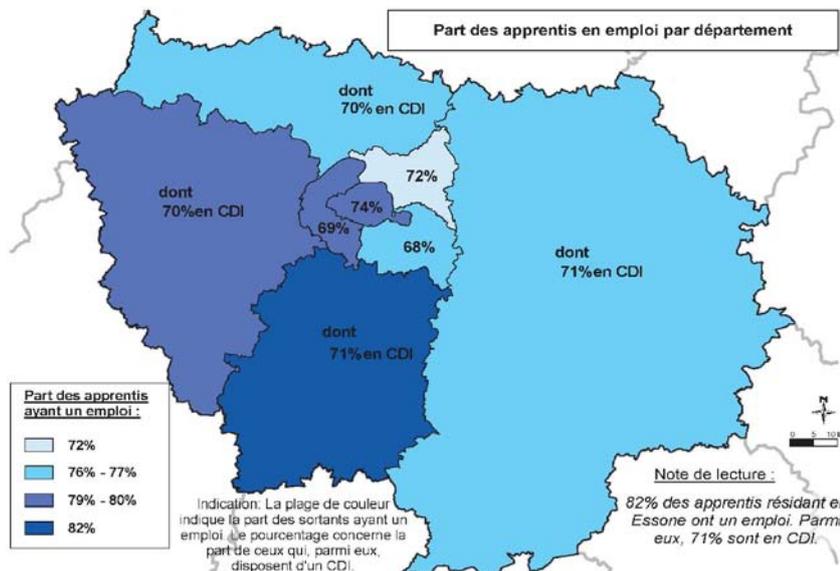


8. Quelle insertion infra-régionale ?

- > L'Essonne a la plus grande part d'apprentis en emploi. L'insertion professionnelle est moins bonne pour les résidents de la Seine-Saint-Denis.
- > Les écarts territoriaux en matière d'emploi ont tendance à se réduire à mesure que le niveau s'élève.

Le critère géographique analysé dans cette partie est le département de résidence de l'individu au moment de l'enquête.

> L'Essonne a la plus grande part d'apprentis en emploi. L'insertion professionnelle est moins bonne pour les résidents de la Seine-Saint-Denis.



- Sept mois après leur sortie de formation, les apprentis résidant en Essonne sont le plus souvent en emploi (82% contre 78% en moyenne). Cependant, la part d'apprentis en emploi stable dans ce département équivaut à la moyenne régionale (71%).

- Le département où l'on trouve le moins d'apprentis en emploi est la Seine-Saint-Denis avec seulement 72% de ses apprentis. Cependant, la part d'apprentis en emploi stable dans ce département est équivalente à la moyenne régionale (72% contre 71% pour la moyenne régionale).

Département	Répartition des sortants par département	
	Effectifs	%
Paris (75)	2 653	10%
Hauts-de-Seine (92)	2 153	8%
Seine-Saint-Denis (93)	2 361	9%
Val-de-Marne (94)	2 166	9%
Seine-et-Marne (77)	3 212	13%
Yvelines (78)	3 409	13%
Essonne (91)	2 438	10%
Val d'Oise (95)	3 288	13%
Hors IDF	3 679	15%
Ensemble	25 360	100%

- Dans les autres départements, la part d'apprentis en emploi et en emploi stable se situe autour de la moyenne. Quelques spécificités méritent toutefois d'être soulignées :

- Paris, qui a déjà une part d'apprentis en emploi élevée (80%), a également une part d'apprentis en CDI au dessus de la moyenne (75%).
- Le Val-de-Marne et les Hauts-de-Seine ont une part d'apprentis en CDI en dessous de la moyenne (respectivement 68% et 69% contre 71% pour la moyenne régionale).
- Bien que les Yvelines aient une part d'apprentis en emploi supérieure à la moyenne (80%), la part d'apprentis en CDI reste équivalente à la moyenne régionale (71%).

> Les écarts territoriaux en matière d'emploi ont tendance à se réduire à mesure que le niveau s'élève.

Lorsque l'on s'intéresse à la part d'apprentis en emploi par niveau de formation et par département de résidence, on s'aperçoit que globalement, plus le niveau s'élève, moins les écarts entre les départements sont importants.

Ainsi, la Seine-Saint-Denis présente un taux d'emploi inférieur à la moyenne régionale, et même le plus bas de la région (72%). Mais cette insertion si basse s'explique en partie par le fait que ce département possède une part de niveaux V et de jeunes sans qualification sensiblement supérieure à la moyenne et que, de surcroît, ces publics s'insèrent plus mal que dans les autres départements.

A l'opposé, l'Essonne présente une part d'apprentis en emploi supérieure à la moyenne régionale (82%). Ce bon résultat ne s'explique pas par une part de niveaux I et II supérieure à la moyenne mais par le fait que ce département est aussi celui qui a la part la plus basse de sans qualifications (seulement 2%).

Les analyses présentées page 11 tentent de mesurer ces effets de territoire, "toutes choses égales par ailleurs".

Part d'apprentis en emploi par niveau et département (en %)

Source DEPP/rectorats enquête IPA 2008 - Traitement Région

Département	Niv I et II	Niv III	Niv IV	Niv V	Sans qual.	Ensemble
75	87%	86%	77%	72%	26%	80%
92	86%	87%	85%	69%	28%	79%
93	86%	83%	84%	61%	35%	72%
94	87%	86%	86%	71%	38%	77%
77	88%	88%	87%	71%	27%	77%
78	87%	87%	87%	74%	35%	80%
91	86%	89%	89%	75%	50%	82%
95	88%	83%	84%	74%	39%	76%
Hors IDF	86%	85%	82%	76%	30%	81%
Ensemble	87%	86%	85%	72%	34%	78%

Mode de lecture : 87% des apprentis de niveaux I et II et habitant Paris sont en emploi.

Répartition des apprentis par niveau et département (en %)

Source DEPP/rectorats enquête IPA 2008 - Traitement Région

Département	Niv I et II	Niv III	Niv IV	Niv V	Sans qual.	Total
75	50%	12%	14%	20%	4%	100%
92	39%	17%	16%	23%	4%	100%
93	21%	15%	18%	37%	9%	100%
94	28%	12%	17%	34%	9%	100%
77	20%	13%	20%	41%	7%	100%
78	25%	16%	21%	32%	6%	100%
91	25%	14%	22%	36%	2%	100%
95	16%	12%	25%	37%	9%	100%
Hors IDF	37%	15%	20%	26%	3%	100%
Ensemble	29%	14%	20%	32%	6%	100%

Mode de lecture : 50% des apprentis résidant à Paris sont de niveaux I et II.

9. Quels sont les facteurs déterminants de l'insertion ?

> Le niveau de formation et dans une moindre mesure le sexe, sont les facteurs les plus déterminants de l'accès à l'emploi.

> Le niveau de formation, le sexe et les caractéristiques de l'employeur sont les facteurs les plus déterminants de l'accès à un emploi stable.

Les résultats précédents ont mis en évidence qu'un certain nombre de facteurs (niveau et domaine de formation, sexe...) avaient une incidence sur l'insertion professionnelle des sortants d'apprentissage. Les méthodes statistiques utilisées jusqu'à présent ne permettent toutefois pas de bien identifier le rôle "exact" de chaque variable en l'isolant des autres. En utilisant des méthodes statistiques empruntées à l'économétrie (modèle de régression log-linéaire), il est possible de raisonner "toutes choses égales par ailleurs" et de mesurer ainsi l'incidence réelle de chacun des facteurs sur l'insertion.

> Le niveau de formation et dans une moindre mesure le sexe, sont les facteurs les plus déterminants de l'accès à l'emploi.

Probabilité d'occuper un emploi (en %)	
Personne de référence	78%
SEXE	
Homme	ref.
Femme	-7
NIVEAU de formation	
I et II	14
III	14
IV	12
V	ref.
Sans qual.	-37
DOMAINE de formation	
Production	-
Services	ref.
DEPARTEMENT de résidence	
Paris	-3
Hauts-de-Seine	-3
Seine-Saint-Denis	-7
Val-de-Marne	-
Essonne	-
Yvelines	ref.
Val d'Oise	-
Seine-et-Marne	-
Hors IDF	-2

Lecture du tableau :

La probabilité d'être en emploi pour la personne de référence est de 78 % .
Par rapport aux modalités de références ("ref."), toutes choses (niveau, domaine, département de résidence) étant égales par ailleurs, les autres modalités s'ajoutent ou se retranchent.
Par exemple, le fait d'être une femme plutôt qu'un homme, toutes choses égales par ailleurs, diminue de 7 points la probabilité d'être en emploi, montrant ainsi que la faiblesse de l'écart observé a priori (deux points) entre le taux d'insertion des hommes et des femmes est minoré par d'autres variables (comme la sur-représentation des femmes dans les niveaux de formation supérieurs). Une fois ces différents aspects neutralisés, l'impact du genre apparaît pleinement . Par contre, le fait d'être de niveau I ou II augmente de 14 points la probabilité d'être en emploi.
Une case vide signifie que l'effet de la modalité (par exemple, "résider dans le Val de-Marne") n'a pas d'incidence, toutes choses égales par ailleurs, sur la probabilité d'être en emploi.

Parmi les facteurs, niveau de formation préparée, domaine, sexe, département de résidence, il apparaît clairement que le niveau de la formation est le facteur qui pèse le plus sur la probabilité d'être en emploi. Comparativement au niveau V (situation de référence choisie pour la modélisation), la probabilité d'être en emploi augmente de 12 points pour les niveaux IV, de 14 points pour les niveaux I à III. Elle diminue de 37 points pour les sans qualification.

Après le niveau, on observe un "effet sexe" sur l'insertion puisque, toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être une femme plutôt qu'un homme diminue de 7 points la probabilité d'être en emploi.

Comme l'année précédente, le domaine de formation n'a pas d'influence sur le fait d'être en emploi.

Enfin, on observe un léger effet du département de résidence. En effet, le fait de vivre à Paris, dans les Hauts-de-Seine, ou en Seine-Saint-Denis plutôt que dans les Yvelines diminue respectivement de 3 points et 7 points la probabilité d'être en emploi.

> Le niveau de formation, le sexe et les caractéristiques de l'employeur sont les facteurs les plus déterminants de l'accès à un emploi stable.

Le niveau de formation, le sexe et les caractéristiques de l'employeur sont les facteurs les plus déterminants de l'accès à un emploi stable. Cependant, l'influence de certains a diminué par rapport à l'année précédente. C'est le cas du sexe, et du type d'employeur.

- Comparativement au niveau V, la probabilité d'être en emploi stable est plus importante pour les niveaux supérieurs. Elle a même augmenté de 5 points pour les niveaux I et II depuis l'année dernière. A l'inverse, le fait d'être sans qualification diminue de 3 points cette probabilité.

- A la différence de l'accès à l'emploi où il jouait un rôle moins important, le sexe constitue un élément plus déterminant pour l'accès à un emploi stable. En effet, le fait d'être une femme plutôt qu'un homme diminue de 9 points la probabilité d'occuper un CDI, toutes choses égales par ailleurs. Son impact a tout de même diminué de 3 points en un an.

- Ensuite, le fait de travailler dans son entreprise d'accueil augmente de 9 points la probabilité d'être en emploi stable. L'influence de ce facteur sur l'accès à l'emploi stable a augmenté par rapport à l'année précédente.

- Enfin, « toutes choses égales par ailleurs », le fait d'être dans le secteur public plutôt que dans le privé, diminue de 9 points la probabilité d'être en emploi stable. Notons cependant que l'accès à l'emploi stable dans la fonction publique se fait essentiellement par concours. De même, plus l'entreprise est grande, plus l'on diminue la probabilité d'être en emploi stable.

Lecture du tableau:

Par rapport aux modalités de références ("ref."), toutes choses (niveau, domaine, département de résidence...) étant égales par ailleurs, les autres modalités s'ajoutent ou se retranchent.
Par exemple, le fait d'être une femme plutôt qu'un homme, toutes choses égales par ailleurs, diminue de 9 points la probabilité d'être en emploi stable. Par contre, le fait d'être de niveau I ou II l'augmente de 12 points.
Une case vide signifie que l'effet de la modalité (par exemple, "résider à Paris") n'a pas d'incidence, toutes choses égales par ailleurs, sur la probabilité d'être en emploi stable.

Probabilité d'occuper un emploi stable (en %)	
SEXE	
Homme	ref.
Femme	-9
NIVEAU de formation	
I et II	12
III	6
IV	7
V	ref.
Sans qual.	-3
DOMAINE de formation	
Production	-
Services	ref.
DEPARTEMENT de résidence	
Paris	-
Hauts-de-Seine	-3
Seine-Saint-Denis	-
Val-de-Marne	-5
Essonne	-
Yvelines	ref.
Val d'Oise	-
Seine-et-Marne	-
Hors IDF	-
TYPE d'employeur	
Privé	ref.
Public	-9
TAILLE de l'employeur	
Moins de 10 salariés	ref.
10 à 50 salariés	-
Plus de 50 salariés	-8
MAINTIEN dans l'entreprise	
oui	9
non	ref.

IPA 2008 - Effectif d'apprentis sortants et part en emploi selon la spécialité de formation (NSF) et le diplôme préparé

Ce tableau présente pour les spécialités de formation et diplômes les effectifs d'apprentis sortants de formation en 2006/2007 (et ne poursuivant pas d'études l'année suivante) et la part d'entre eux se déclarant en emploi 7 mois après la fin de formation. "ns" signale que le taux d'emploi n'est pas significatif (le taux de réponse à l'enquête pour la spécialité et le diplôme concerné n'est pas suffisant). Les spécialités de formation pour lesquelles les réponses à l'enquête ne sont pas suffisamment nombreuses ont été regroupées en "autres spécialités".

Spécialité de formation	Niveaux V			Niveaux IV			Niveaux III			Niveaux II		Niveaux I		Total
	a.5 CAP	b.5 BEP	c.5 Autres niv V	d.4 BP	f.4 BAC PRO	g.4 Autres niv IV	h.3 BTS	i.3 DUT	j.3 Autres niv. III	k.2 LIC PRO	l.2 Autres niv II.	m.1 DESS/MP	n.1 ING	
200 - TECHNO.INDUSTRIELL.FONDAIMENTALES							19 ns	10 ns		165 86%	21 ns	17 ns	160 86%	392 85%
201 - TECHNO DE COMDE DES TRANSF.INDUST					28 ns		171 81%			109 88%				307 84%
214 - AMENAGEMENT PAYSAGER (PARCS, ...)	72 79%	40 86%			52 88%		7 ns		25 ns	29 ns				224 86%
221 - AGRO-ALIMENTAIRE, ALIMENTATION	1166 63%	303 ns	91 77%	79 ns	71 78%	21 ns			9 ns	42 77%	13 ns			1795 70%
222 - TRANSFO.CHIMIQUES ET APPARENTEES						41 ns	26 ns			243 83%		85 58%	58 ns	453 80%
227 - ENERGIE, GENIE CLIMATIQUE	182	24	35	104	151	48 ns	78 ns	13 ns		6 ns				641 85%
232 - BATIMENT : CONSTRUCT.& COUVERTURE	397 74%	17 ns		48 ns	9 ns				22 ns	49 ns				543 76%
233 - BATIMENT : FINITIONS	813 ns	5 ns	9 ns	103 ns		36 ns								965 64%
234 - TRAVAIL DU BOIS ET DE L'AMEUBLMT	218 75%	42 ns	9 ns	87 79%		8 ns								364 74%
250 - SPEC.PLURITECHNO MECAN.-ELECTRIC.		18 ns			125 ns	45 ns	138 ns		85 95%				29 ns	440 86%
251 - MECANIQ GENE.& DE PRECIS., USINAG		30 ns			82 ns			12 ns		13 ns			91 ns	227 88%
252 - MOTEURS ET MECANIQUE AUTO	264 ns	268 67%			345 91%		58 ns			50 ns				985 75%
254 - STRUCTURES METALLIQUES	369 ns	138 75%	7 ns	17 ns	113 90%		31 ns							675 71%
255 - ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	310 ns	290 73%	35 ns	82 84%	297 87%	74 ns	82 84%	23 ns		74 89%		33 ns	96 ns	1397 79%
Autres spécialités de la production (210, 211, 212, 223, 225, 230, 231, 240, 241, 242, 243, 253)	316 71%	56 ns	60 ns	53 ns	212 90%	172 87%	70 87%		36 ns	96 92%	76 92%	20 ns	140 90%	1306 81%
Ensemble des spécialités de la PRODUCTION	4107 64%	1231 ns	244 ns	574 ns	1486 88%	444 90%	679 ns	57 ns	177 92%	877 88%	111 91%	155 69%	574 91%	10714 77%
310 - SPEC.PLURIVAL.ECHANGES & GESTION								41 ns		185 ns	401 82%	296 ns	12 ns	934 79%
311 - TRANSPORT, MANUTENT., MAGASINAGE	269 79%	84 ns	27 ns		94 ns	61 ns	23 ns	5 ns	32 ns	22 ns	29 ns	24 ns		670 84%
312 - COMMERCE, VENTE	451 52%	334 68%		163 ns	353 74%		528 ns	103 71%	222 90%	186 ns	298 85%	304 83%	55 ns	2996 77%
313 - FINANCES, BANQUE, ASSURANCES							155 90%		50 ns	432 88%		123 76%		761 87%
314 - COMPTABILITE, GESTION					71 ns		530 86%				490 89%	191 ns		1282 86%
315 - RESS.HUMAINES, GESTION DU PERSONL								15 ns	47 ns	76 ns	24 ns	273 79%	43 ns	477 82%
320 - SPEC.PLURIVAL.DE LA COMMUNICATION							30 ns	13 ns		106 ns	26 ns	70 79%		244 82%
324 - SECRETARIAT, BUREAUTIQUE		23 ns	39 ns		139 75%		245 83%		47 ns					493 78%
326 - INFORMATIQ, TRAITMT DE L'INFORM.							64 ns	20 ns	146 ns	187 ns	113 ns	397 ns	41 ns	1152 93%
330 - SPEC.PLURIV.SANITAIRES & SOCIALES		236 54%	6 ns		209 81%						6 ns	2 ns		460 67%
331 - SANTE	31 ns		107 95%	278 ns		11 ns	74 ns		57 ns					556 90%
334 - ACCUEIL, HOTELIERIE, TOURISME	207 58%	325 ns	32 ns	3 ns	158 91%	28 ns	129 ns			104 ns		22 ns	12 ns	1022 74%
335 - ANIMA.CULT., SPORTIV.& DE LOISIRS	27 ns	9 ns	177 ns			198 83%						3 ns		414 78%
336 - COIFFURE, ESTHETIQUE & AUTR.SOINS	683 52%		17 ns	675 84%			13 ns		51 ns					1439 69%
Autres spécialités des services (300, 321, 322, 323, 332, 340, 341, 343, 344, 345)	409 65%	5 ns		74 86%	145 71%	34 ns	178 ns	22 ns	45 ns	268 ns	19 ns	200 ns	15 ns	1414 77%
Ensemble des spécialités des SERVICES	2077 59%	1017 66%	405 74%	1193 85%	1169 85%	332 85%	1967 84%	218 73%	696 92%	1567 89%	1405 87%	1904 82%	41 100%	14312 80%
Autres spécialités de formation hors production et services								21 ns	16 ns		46 ns	216 88%	35 ns	334 87%
ENSEMBLE	6183 62%	2248 71%	649 73%	1767 85%	2655 84%	775 88%	2646 84%	297 76%	888 91%	2443 89%	1561 87%	2274 82%	650 91%	25360 78%

Lecture du tableau : 1 166 apprentis sont du CAP Agro-Alimentaire, Alimentation (code nsf 221). 63% d'entre eux sont en emploi.