

NOTE D'INFORMATION

n° 23.52 – Décembre 2023

INSERJEUNES
SYSTÈME D'INFORMATION PORTÉ
PAR LA DEPP ET LA DARES

Ministère de l'Éducation nationale
et de la Jeunesse
Directrice de la publication : Magda Tomasini
Auteurs : Robin Antoine, Chloé Loiseau, DEPP A1
Alexandre Fauchon, DARES
Édition : Aurélie Bernardi
Maquettiste : Frédéric Voiret
e-ISSN 2431-7632

Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS 6 mois après leur sortie d'études en 2022 67 % sont en emploi salarié en janvier 2023

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

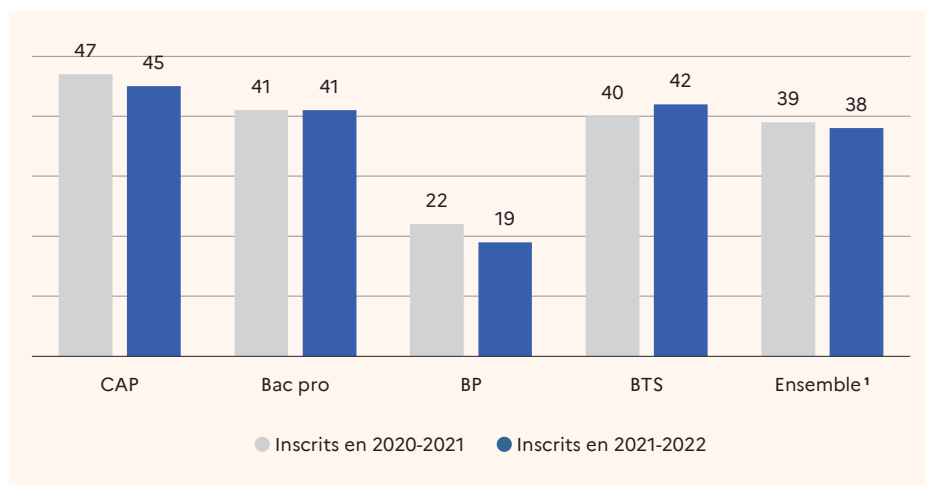
► Pour la première fois, le dispositif Inserjeunes prend en compte l'emploi salarié public (cf. encadrés 1 et 2).

Davantage de poursuites d'études après un BTS que pour la génération précédente

Parmi les apprentis inscrits en 2021-2022 en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS, 38 % sont en études en France l'année suivante, qu'ils redoublent leur année, poursuivent en apprentissage ou s'orientent vers d'autres études de tout niveau **↘ figure 1a**. Ce taux varie de 19 % pour les apprentis qui préparaient un brevet professionnel (BP) jusqu'à 45 % pour ceux qui préparaient un CAP. Par rapport à la génération précédente, le taux de poursuite d'études est quasi stable (- 1 point). Il est en baisse pour les CAP (- 2 points) et les BP (- 3 points), stable pour les baccalauréats professionnels (+ 0 point) et en hausse pour les BTS (+ 2 points) pour la troisième année consécutive (voir « Pour en savoir plus » - bibliographie).

La poursuite d'études est essentiellement réalisée en apprentissage : 36 % des apprentis en dernière année poursuivent leurs études en apprentissage l'année suivante (- 1 point par rapport à la génération précédente) et 2 % s'orientent dans une autre voie.

↘ 1a Taux de poursuite d'études des apprentis, par certification préparée (en %)



Taux de poursuite d'études : part des apprentis inscrits en dernière année d'une formation qui sont encore en études en France l'année scolaire suivante, qu'ils redoublent, poursuivent en apprentissage ou s'orientent vers d'autres études.

1. Autres certifications comprises.

Lecture : 38 % des apprentis inscrits en dernière année d'une formation en 2021-2022 poursuivent des études l'année scolaire suivante.

Champ : France hors Mayotte. Apprentis inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS en 2020-2021 et 2021-2022.

Source : DARES, DEPP, Inserjeunes.

Réf. : Note d'Information, n° 23.52. DEPP

La poursuite d'études est moins répandue pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes après un CAP (43 %, contre 46 %), elle est comparable après un baccalauréat professionnel (41 %) et plus fréquente après un BP (20 %, contre 18 %) ou un BTS (46 %, contre 39 %), (voir « Pour en savoir plus » - figure 1.1).

67 % des apprentis en emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études

Parmi les sortants d'apprentissage de 2022, c'est-à-dire les apprentis inscrits en dernière année d'une formation pendant l'année scolaire 2021-2022 et qui ne poursuivent pas leurs études l'année suivante, 67 % occupent

un emploi salarié en France en janvier 2023, 6 mois après leur sortie d'études, 63 % dans le secteur privé et 4 % dans le secteur public ↘ **figure 1b**. Le taux d'emploi salarié privé à 6 mois est quasi stable par rapport à leurs homologues sortis en 2021 (-1 point) ↘ **encadré 2**.

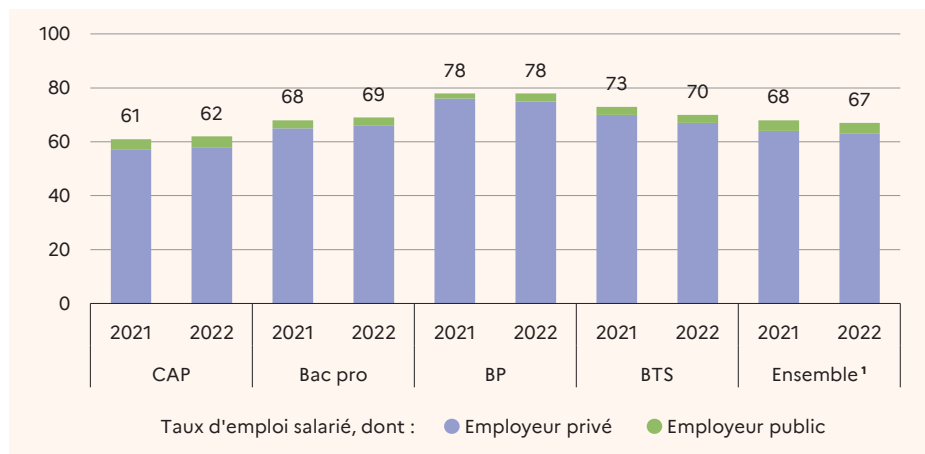
Occuper un emploi salarié 6 mois après l'apprentissage est plus fréquent pour les sortants d'un BP (78 %) que pour les sortants d'un BTS (70 %), d'un baccalauréat professionnel (69 %) ou d'un CAP (62 %). Par rapport à la génération précédente, le taux d'emploi salarié privé à 6 mois est quasi stable pour les CAP (+1 point), les baccalauréats professionnels (+1 point) et les BP (-1 point), mais il est en recul pour les BTS (-3 points). Les apprentis ayant préparé un BTS et qui sortent d'études en 2022 sont moins souvent diplômés que les années précédentes, ce qui réduit leurs chances de trouver un emploi (voir « Pour en savoir plus » - bibliographie).

Les jeunes hommes sortant d'un apprentissage s'insèrent légèrement mieux professionnellement que les jeunes femmes (68 %, contre 66 %) (voir « Pour en savoir plus » - figure 1.1). L'écart est beaucoup plus marqué à l'issue d'un CAP (63 %, contre 57 %) ou d'un baccalauréat professionnel (71 %, contre 61 %) qu'à l'issue d'un BP (78 %, contre 77 %) ou d'un BTS (71 %, contre 69 %). Les jeunes hommes s'insèrent davantage dans le privé que les jeunes femmes (65 %, contre 60 %), mais moins dans le public (3 %, contre 6 %). Ceci s'explique en partie par les spécialités suivies pendant l'apprentissage, les jeunes femmes préparant des formations ayant des débouchés plus fréquents dans le secteur public.

Un taux d'emploi salarié supérieur de 11 points pour les diplômés

70 % des apprentis sortant d'un CAP, baccalauréat professionnel, BP ou BTS ont obtenu leur diplôme. Les jeunes ayant obtenu le diplôme préparé occupent plus souvent un emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études que les autres (73 % contre 62 %). L'écart est particulièrement important pour les sortants de CAP : 67 % des apprentis l'ayant obtenu sont en emploi salarié 6 mois après, contre 52 % de ceux ne l'ayant pas eu ↘ **figure 2**. L'insertion des apprentis diplômés d'un CAP est meilleure que celle des apprentis en baccalauréat professionnel n'ayant pas obtenu leur diplôme (61 %) et similaire à celle des apprentis qui n'ont pas obtenu leur BTS (67 %).

1b Taux d'emploi salarié des apprentis 6 mois après la sortie d'études, par certification préparée et type d'employeur (en %)



Taux d'emploi salarié : ratio entre le nombre de sortants en emploi salarié et le nombre de sortants.

1. Autres certifications comprises.

Lecture : 67 % des apprentis sortis d'études en 2022 sont en emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études : 63 % chez un employeur privé et 4 % chez un employeur public.

Note : l'emploi mesuré par Inserjeunes inclut pour la première fois l'emploi public. Le choix d'un seul contrat (privé ou public) par jeune en emploi peut faire baisser légèrement les taux d'emploi salarié privé des sortants 2021 par rapport aux indicateurs précédemment diffusés.

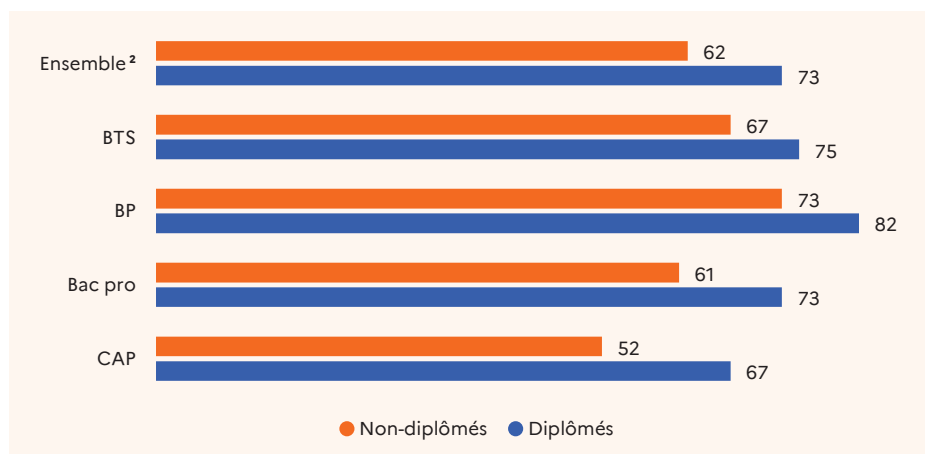
L'emploi salarié public militaire n'est pas couvert pour les sortants 2021.

Champ : France métropolitaine hors Mayotte. Sortants d'apprentissage de niveau CAP à BTS en 2021 et 2022, 6 mois après la fin de leurs études.

Source : DARES, DEPP, Inserjeunes.

Réf. : Note d'Information, n° 23.52. DEPP

2 Taux d'emploi salarié des apprentis 6 mois après une sortie d'études en 2022, par obtention du diplôme préparé¹ (en %)



1. L'information sur l'obtention du diplôme n'est pas connue pour respectivement 13 %, 8 %, 13 % et 9 % des sortants de CAP, bac pro, BP et BTS en 2022 ; ils sont exclus de l'analyse.

2. Autres certifications non comprises.

Lecture : 67 % des apprentis sortis d'un CAP et diplômés en 2022 sont en emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études.

Note : l'emploi mesuré par Inserjeunes inclut pour la première fois l'emploi public.

Champ : France hors Mayotte. Sortants d'un CAP, bac pro, BP ou BTS en apprentissage en 2022, 6 mois après la fin de leurs études.

Source : DARES, DEPP, Inserjeunes.

Réf. : Note d'Information, n° 23.52. DEPP

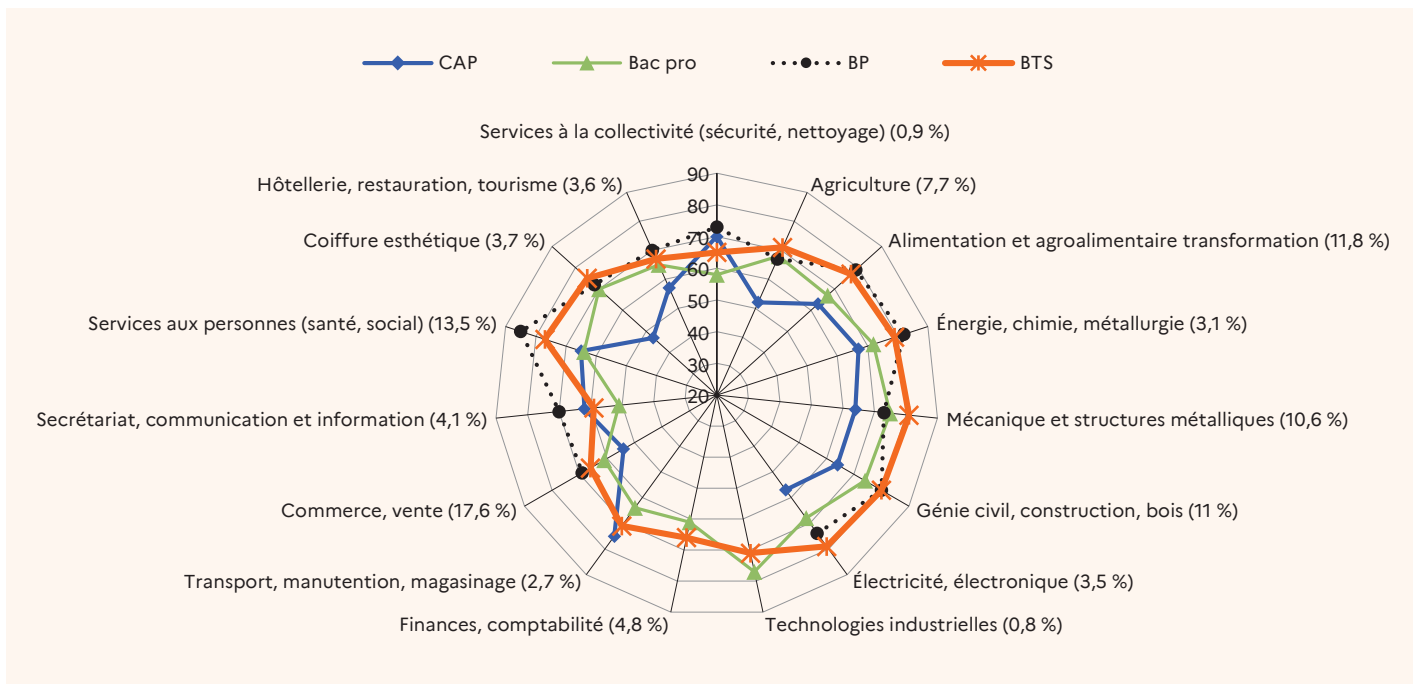
Une meilleure insertion pour les spécialités relevant de la production

L'insertion professionnelle des apprentis dépend de leur spécialité de formation. Les taux d'emploi 6 mois après la sortie d'études sont plus élevés pour les sortants des spécialités relevant de la production (70 %) que des services (65 %), et ce quel que soit le niveau de la certification préparée (voir « Pour en savoir plus » - figures 3.1 et 3.2). Les spécialités relevant de la

production insèrent mieux dans le privé que celles relevant des services (68 %, contre 59 %) mais un peu moins bien dans le public (2 %, contre 6 %) (voir « Pour en savoir plus » - figures 3.1 et 3.2).

Pour chaque niveau de formation, la spécialité « génie civil, construction, bois » offre une meilleure insertion sur le marché du travail que la moyenne ↘ **figure 3**. La spécialité « services aux personnes (santé, social) » fournit la meilleure insertion au niveau BP, et de meilleures perspectives d'insertion que la moyenne des spécialités de services.

3 Taux d'emploi salarié des apprentis 6 mois après une sortie d'études en 2022, par certification et spécialité préparées (en %)



Lecture : la spécialité « agriculture » représente 7,7 % des apprentis sortis d'études en 2022. 52 % des apprentis sortis d'un CAP spécialité « agriculture » en 2022 sont en emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études.

Note : l'emploi mesuré par InserJeunes inclut pour la première fois l'emploi public. Les spécialités représentant moins de 0,5 % des sortants en 2022 ne sont pas représentées. Pour les spécialités « finances, comptabilité », « transport, manutention, magasinage » et « technologies industrielles », le nombre de sortants de certaines certifications est trop faible pour diffuser le taux d'emploi associé.

Champ : France hors Mayotte. Sortants d'apprentissage de niveau CAP à BTS en 2022, 6 mois après la fin de leurs études.

Source : DARES, DEPP, Inserjeunes.

Réf. : Note d'Information, n° 23.52. DEPP

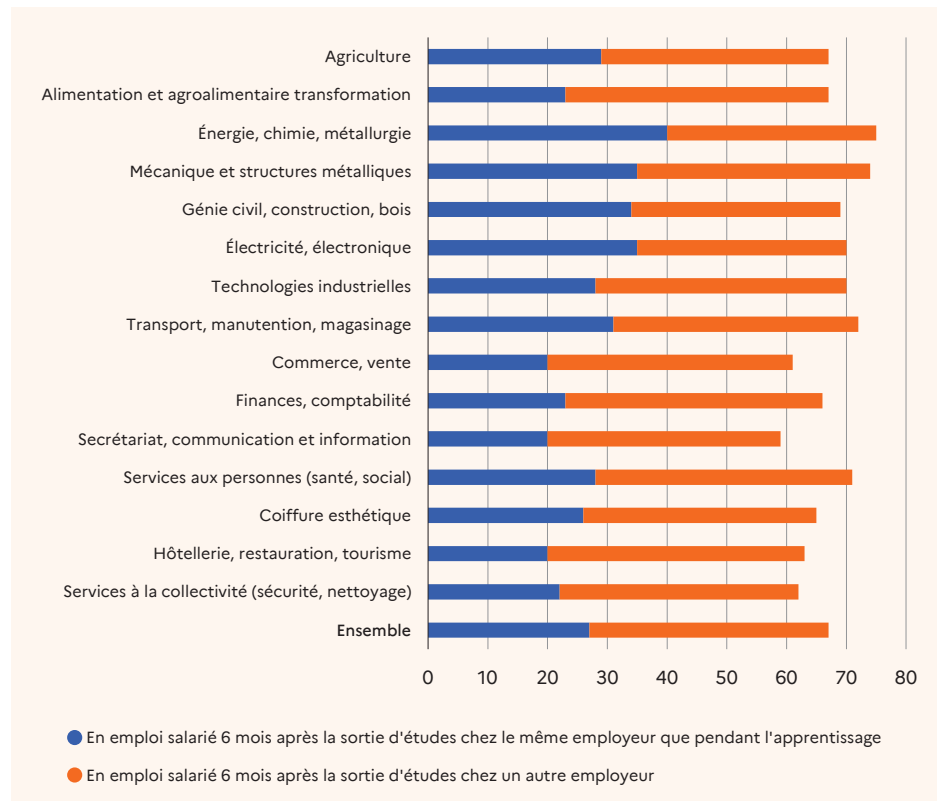
Plus d'un sortant sur quatre embauché par l'employeur de son apprentissage

Parmi les sortants d'apprentissage en 2022, 27 % sont en emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études chez le même employeur que pendant leur apprentissage et 40 % sont en emploi salarié chez un autre employeur

↳ figure 4.

L'embauche par le même employeur à la fin de l'apprentissage est plus fréquente quand la formation relève du domaine de la production que celui des services. Par exemple, dans la spécialité « génie civil, construction, bois », 34 % des sortants sont en emploi salarié chez le même employeur 6 mois après leur sortie d'études, contre 35 % chez un autre employeur. À l'inverse, dans une spécialité du domaine des services comme « commerce, vente », seulement 20 % sont en emploi salarié chez l'employeur où ils ont suivi leur apprentissage, contre 41 % chez un autre employeur.

4 Taux d'emploi salarié des apprentis 6 mois après une sortie d'études en 2022, par spécialité préparée (en %)



Lecture : 29 % des apprentis sortis d'une formation de spécialité « agriculture » en 2022 sont en emploi salarié chez le même employeur que pendant leur apprentissage 6 mois après leur sortie d'études.

Note : l'emploi mesuré par InserJeunes inclut pour la première fois l'emploi public. Les spécialités représentant moins de 0,5 % des sortants en 2022 ne sont pas représentées.

Champ : France hors Mayotte. Sortants d'apprentissage de niveau CAP à BTS en 2022, 6 mois après la fin de leurs études.

Source : DARES, DEPP, Inserjeunes.

Réf. : Note d'Information, n° 23.52. DEPP

Les jeunes femmes plus souvent en contrat à durée déterminée et les jeunes hommes en intérim

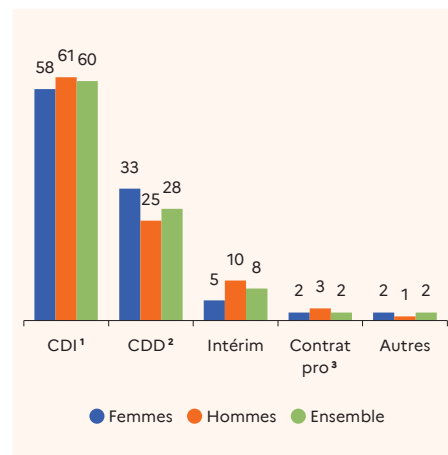
Parmi les apprentis qui occupent un emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études, 60 % sont en CDI, 28 % en CDD et 8 % en intérim **↘ figure 5**. Cette répartition est proche pour tous les niveaux de diplôme, à part pour les sortants de BP, où la part de CDI est plus élevée (71 %) (voir « Pour en savoir plus » - figure 5.1).

En sortie d'apprentissage, les jeunes hommes travaillent plus souvent en CDI ou en intérim que les jeunes femmes, qui sont davantage en CDD. Les formations dans les services, où les jeunes femmes sont majoritaires (58 % des sortants), mènent à des secteurs d'activité où les contrats temporaires prennent souvent la forme de CDD (voir « Pour en savoir plus » - figure 3.2).

Au contraire, les formations relevant de la production, où les jeunes hommes représentent 87 % des sortants, ont pour débouchés des secteurs où l'intérim est plus répandu.

10 % des sortants d'apprentissage en emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études travaillent à temps partiel (voir « Pour en savoir plus » - figure 5.1). Cette part est plus élevée pour les CAP (11 %) que pour les baccalauréats professionnels (8 %), BP (6 %) et BTS (8 %). Les jeunes femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel que les jeunes hommes (15 %, contre 7 %). C'est particulièrement le cas pour les CAP (22 %, contre 8 %) et baccalauréats professionnels (20 %, contre 5 %) ; l'écart est moindre pour les BP (10 %, contre 3 %) et les BTS (12 %, contre 5 %). ■

↘ 5 Type de contrat des apprentis en emploi salarié 6 mois après une sortie d'études en 2022 (en %)



1. Contrat à durée indéterminée (fonctionnaires inclus).

2. Contrat à durée déterminée.

3. Contrat de professionnalisation.

Lecture : 5 % des apprenties qui sont en emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études sont en intérim.

Note : l'emploi mesuré par InserJeunes inclut pour la première fois l'emploi public.

Champ : France hors Mayotte. Sortants d'apprentissage de niveau CAP à BTS en 2022 et en emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études, 6 mois après la fin de leurs études.

Source : DARES, DEPP, InserJeunes.

Réf. : Note d'Information, n° 23.52. DEPP

Encadré 1 – Mesure de l'insertion des jeunes : le système d'information DEPP/DARES InserJeunes

InserJeunes est un système d'information obtenu par rapprochement de bases de données administratives « scolarité » (remontées administratives des inscriptions des élèves et des apprentis) et de bases de données « emploi » afin de calculer chaque année au niveau établissement les indicateurs suivants :

- taux d'emploi des sortants de l'établissement et valeur ajoutée de l'établissement ;
- taux de poursuite d'études ;
- taux d'interruption en cours de formation ;
- devenir des jeunes après la formation.

Il permet de se rapprocher de l'exhaustivité et de construire des indicateurs d'insertion à des niveaux très fins. Ces indicateurs sont disponibles à différents moments après la sortie du système éducatif (6 mois, 12 mois, 18 mois et 24 mois). Si, à une échéance donnée, un sortant a plusieurs contrats de travail, un seul est pris en compte : en priorité le CDI ou le contrat le plus long. Ce système d'information permet de répondre à la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018.

Encadré 2 – L'emploi salarié public dans InserJeunes

Dans le dispositif InserJeunes, l'insertion professionnelle est mesurée à partir de données sur l'emploi fondées sur les déclarations sociales nominatives (DSN). Ces dernières couvrent désormais les employeurs publics, ce qui permet d'étendre le champ couvert sur l'emploi dans InserJeunes. Ainsi, pour les sortants 2022 (en dernière année de formation en 2021-2022) et les générations suivantes, l'insertion professionnelle n'est plus restreinte à l'emploi salarié privé et inclut l'emploi salarié public.

La prise en compte de l'emploi salarié public conduit à nuancer certains constats formulés précédemment : l'insertion dans le public atténue notamment les différences d'insertion professionnelle femmes-hommes, ou entre les jeunes issus d'une formation des spécialités liées à la production et aux services.

À des fins de comparaison et uniquement dans le cadre de publications ciblées, des indicateurs peuvent également être recalculés pour les sortants 2021 (en dernière année de formation en 2020-2021) :

- sur le champ de l'ensemble de l'emploi salarié, privé et public (à l'exclusion toutefois des emplois salariés publics militaires) ;
- sur le seul champ salarié privé. Il convient de noter que les taux d'emploi salarié privé recalculés pour les sortants 2021 sont parfois légèrement inférieurs à ceux précédemment diffusés : cela s'explique par le choix d'un seul contrat (privé ou public) par sortant.

L'intégration des employeurs publics aux DSN s'est enfin accompagnée d'une réflexion globale sur l'identification de l'emploi dans la DSN. Les travaux engagés ont abouti à des choix opérationnels davantage en phase avec les critères du Bureau international du travail. Leur effet sur la mesure de l'emploi salarié privé est mineur.

À noter, par ailleurs, que les jeunes en « volontariat de service civique » sont comptabilisés avec le secteur public.

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la Note d'Information 23.52, ses figures et données complémentaires sur education.gouv.fr/etudes-et-statistiques