

## Insertion des apprentis franciliens en 2006 69% sont en emploi, dont 69% 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.

La dernière enquête disponible révèle qu'en février 2006 sept sortants d'apprentissage franciliens sur dix sont en emploi. Ce constat est légèrement meilleur en Île-de-France qu'en province. Cette situation au regard de l'emploi est cependant loin d'être homogène pour les 22 000 apprentis sortis en 2005. La part des jeunes en emploi est en effet très nettement corrélée au niveau de formation, à l'obtention du diplôme préparé ou encore à la spécialité de formation.

La place des emplois stables (69%) et des postes à temps plein (90%) témoignent de la qualité des emplois occupés. Notons néanmoins que, quelques mois après leur arrivée sur le marché du travail, certains jeunes de niveaux I et II n'accèdent pas encore au poste qui correspond à leur niveau de qualification. Ces constats sont à relativiser là encore selon le niveau ou la spécialité de formation. Mais force est de constater que la qualité de l'emploi est d'autant meilleure que le diplômé préparé est élevé.

Quant aux employeurs, ils sont très largement représentés par des entreprises privées (90%), dont la taille est très diverse. 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 1 408 € net par mois. 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. Quelques caractéristiques des apprentis sortis de formation en 2005 ...

- > Un apprenti sortant sur trois est de niveau V
- > Les niveaux I et II sont plutôt dans les services, les niveaux V plutôt dans la production
- > 42% des sortants sont des femmes, avec des différences importantes selon le domaine et le niveau de formation

#### > Un apprenti sortant sur trois est de niveau V

Répartition des sortants par niveau de formation

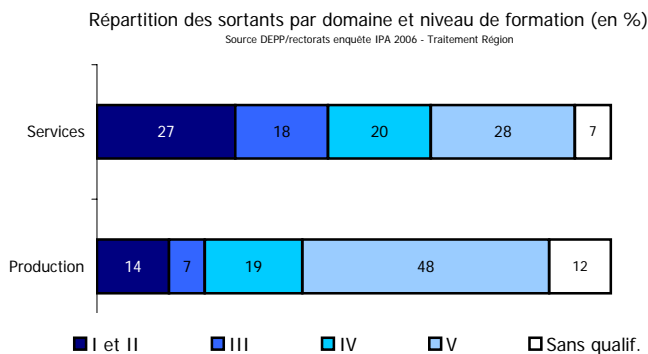
Source DEPP/rectorats enquête IPA 2006 - Traitement Région

Niveau de formation		Île-de-France		Province
		Eff.	%	%
I et II	2ème ou 3ème cycle univ. ou grande école	4 869	22%	10%
III	BTS, DUT et autres dip. de niveau III	2 944	13%	12%
IV	Bac et Brevet professionnel	4 287	20%	23%
V	CAP, BEP et autres dip. de 2d cycle court prof.	7 918	36%	48%
Sans qual.	1ère année de CAP ou BEP	1 955	9%	7%
Ensemble		21 973	100%	100%

**22 000 jeunes** sont sortis d'une formation en apprentissage en 2004/2005 et n'ont pas repris d'études l'année suivante.

Au regard des niveaux de formation, ces apprentis présentent des spécificités par rapport à ceux de la province. Les niveaux I et II sont deux fois plus nombreux en Île-de-France ; ils représentent 22% des effectifs contre 10% dans les autres régions. Cette sur-représentation des niveaux supérieurs se fait aux dépens des niveaux V (49% en Province contre 36% en région parisienne). Le poids des niveaux III et IV est sensiblement le même en Île-de-France et en Province. A noter la légère sur-représentation des sortants sans qualification dans la région.

## > Les niveaux I et II sont plutôt dans les services, les niveaux V plutôt dans la production

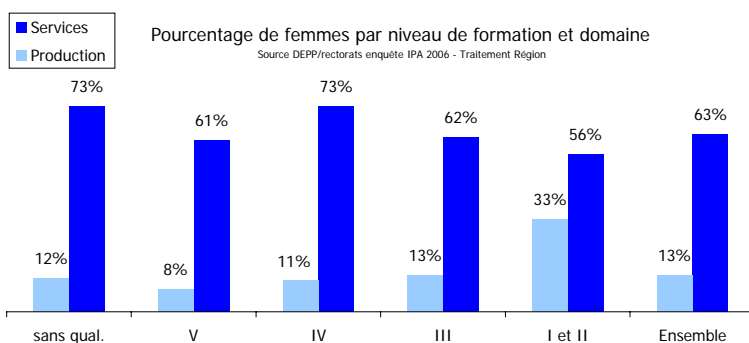


Dans la région, 56% des apprentis sortants ont suivi une formation dans les services, 44% dans la production, contre respectivement 38 % et 62 % en province. Au sein de chaque domaine de formation, la structuration par le niveau de formation n'est pas la même.

Les services sont caractérisés par la présence importante des niveaux I et II qui représentent 27% des effectifs, contre seulement 14% dans la production.

*A contrario*, cette dernière se distingue par le poids important du niveau V, qui représente la moitié des effectifs de sortants de ce domaine.

## > 42% des sortants sont des femmes, avec des différences importantes selon le domaine et le niveau de formation



Dans la région, la part des femmes s'élève à 42%; elle est de 9 points supérieure à celle de la province (33%). On observe des écarts selon le niveau ou le domaine de formation.

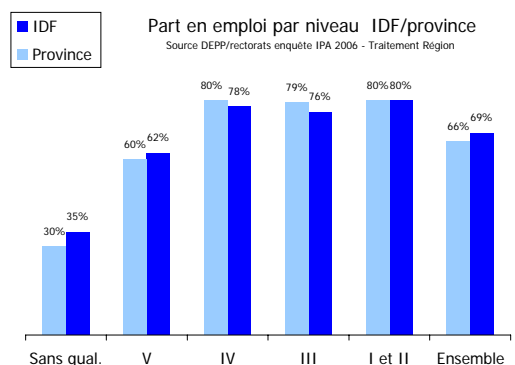
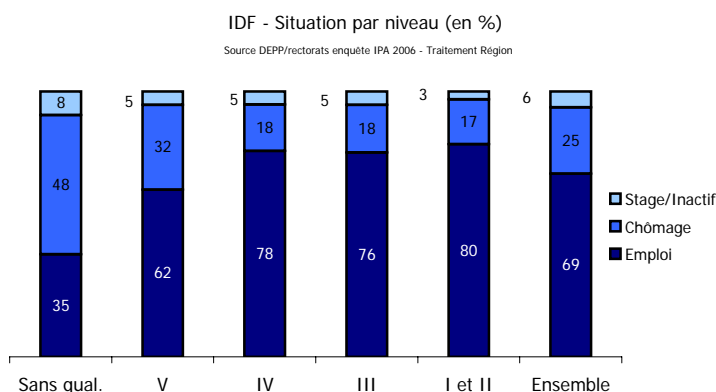
Dans la production, seuls 13% des apprentis sont des femmes (9% en province). Ce taux est équivalent pour tous les niveaux, excepté pour les niveaux I et II où il passe à 33%.

Dans les services, la part des femmes est de 63% (73% en province). Elle a plutôt tendance à diminuer à mesure que le niveau de formation augmente.

## 2. Quel accès à l'emploi ?

- > 69% des sortants d'apprentissage sont en emploi, l'insertion est nettement meilleure pour les niveaux IV et plus.
- > L'obtention du diplôme favorise l'insertion, surtout pour les bas niveaux de formation
- > Un taux d'emploi est légèrement plus élevé dans les services grâce aux niveaux I et II
- > Des disparités apparaissent selon la spécialité de formation

## > 69% des sortants d'apprentissage sont en emploi, l'insertion est nettement meilleure pour les niveaux IV et plus.

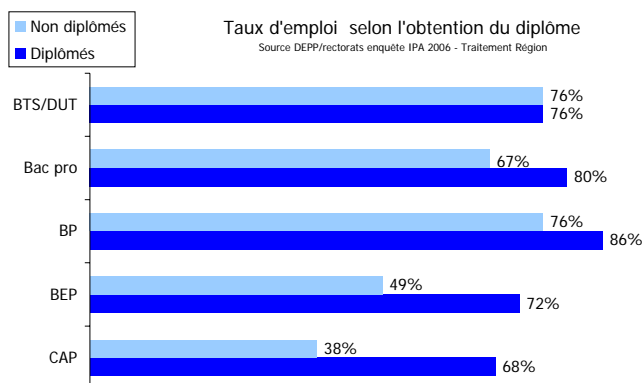


Sept mois après la fin de leur formation, 69% des apprentis se déclarent en emploi, 25% au chômage, les 6% restants se partagent à part égale entre stage et inactivité.

Les différences sont marquées entre les niveaux de formation. L'écart est important entre les sortis sans qualification et les niveaux V, ainsi qu'entre les niveaux V et supérieurs. La part en emploi des niveaux IV, III, II et I est sensiblement la même.

L'insertion est légèrement meilleure en IDF qu'en province (respectivement 69% d'emploi contre 66%), avec des variations selon le niveau. Si l'IDF devance les autres régions pour l'insertion des sortants sans qualification et de niveaux V, ces dernières sont en tête pour les niveaux IV et III. Par contre, pour les niveaux I et II, la part des jeunes en emploi est la même quel que soit le territoire.

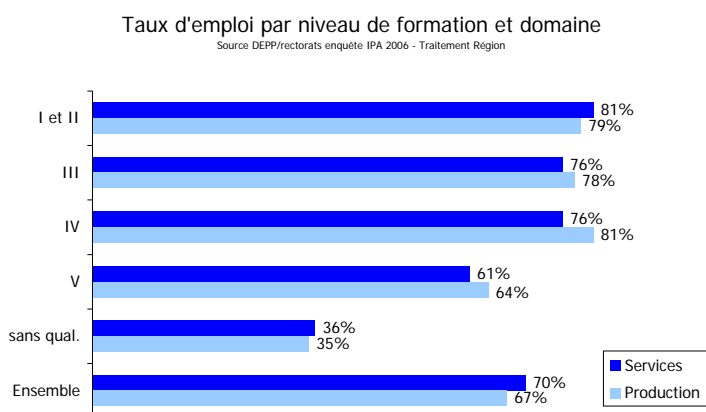
## > L'obtention du diplôme favorise l'insertion, surtout pour les bas niveaux de formation



L'obtention du diplôme est déterminante pour l'insertion professionnelle, surtout pour les niveaux V. Un apprenti qui réussit son CAP a 2 fois plus de chances d'être en emploi qu'un jeune qui a échoué l'examen. De même, pour un BEP la probabilité d'être en emploi est 1,5 supérieure chez les diplômés (notons ici que l'insertion est globalement moins bonne en CAP qu'en BEP, alors que ce dernier est un diplôme dédié à la poursuite d'études). Même s'il reste important pour les BP et les Bac pro, cet écart entre les diplômés et les non diplômés a tendance à se réduire quand le niveau de formation s'élève.

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



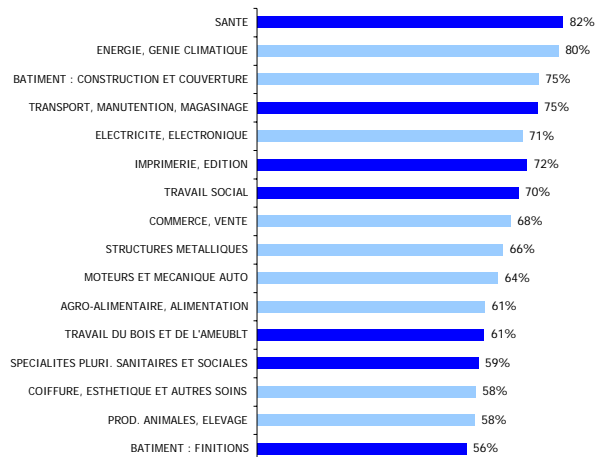
Si l'on observe le taux d'emploi par domaine de formation au niveau agrégé production *versus* services, ces derniers affichent une meilleure insertion (70% des sortants des services en emploi contre 67% dans la production). Or quand l'on observe le taux d'emploi par domaine et niveau, ce sont les sortants de la production qui affichent de meilleurs résultats quel que soit le niveau observé, excepté aux deux "bouts de l'échelle".

En réalité la meilleure insertion globale des services n'est qu'un effet d'optique (de "structure") qui s'explique par la plus forte présence des niveaux I et II dans les services (cf. page 2). Or ce sont ces niveaux de formation qui s'insèrent le mieux ...

## > Des disparités apparaissent selon la spécialité de formation

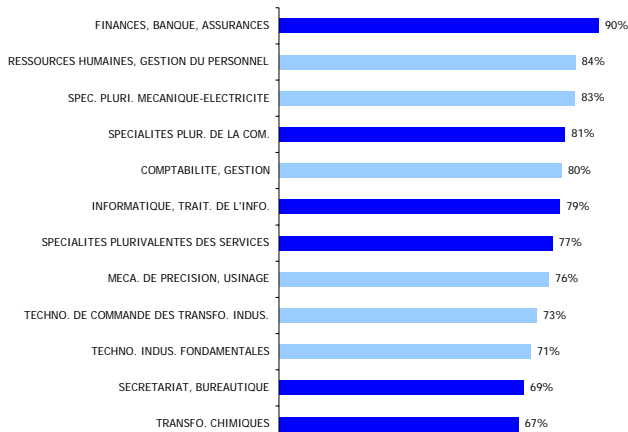
Taux d'emploi dans les spécialités où les niveaux IV et V sont majoritaires

Source DEPP/rectorats enquête IPA 2006 - Traitement Région



Taux d'emploi dans les spécialités où les niveaux III, II et I sont majoritaires

Source DEPP/rectorats enquête IPA 2006 - Traitement Région



Ces graphiques présentent la part des sortants en emploi par spécialité de formation (cf. tableau p.8 qui donne également des résultats par diplôme). Afin de tenir compte de l'effet niveau dans l'insertion, nous avons comparé d'une part les spécialités où les niveaux IV et V sont majoritaires et d'autre part celles où les niveaux III et II sont les plus présents.

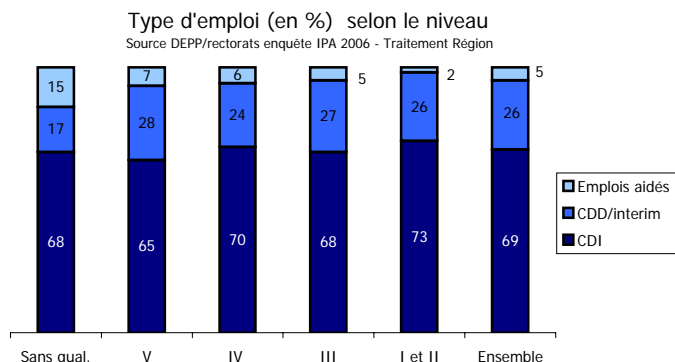
Ces dernières présentent toutes, hormis les transformations chimiques, une part en emploi supérieur ou égal à 69%, la moyenne régionale. Dans la finance/banque/assurance, les ressources humaines, la santé, la communication et la comptabilité/gestion, elle dépasse les 80%.

Dans les spécialités où les niveaux IV et V sont dominants, quelques spécialités tirent leur épingle du jeu en affichant un taux d'emploi élevé (santé, énergie/génie climatique, bâtiment/construction-couverture, transport/manutention). Mais pour la plupart, ce taux est bien en deçà de la moyenne francilienne. Les spécialités bâtiment/finitions, prod. animales et coiffure/esthétique arrivent en queue de peloton.

### 3. Quelle est la "qualité" de ces emplois ?

- > 69% des emplois occupés sont des CDI
- > 90% des emplois sont à temps plein
- > Assez bonne adéquation entre niveau de formation et qualification de l'emploi occupé mais une part des jeunes de niveaux I et II n'occupe pas encore un emploi correspondant à leurs qualifications

#### > 69% des emplois occupés sont des CDI



Parmi les 69% d'apprentis en emplois, 69% d'entre eux déclarent que cet emploi est un CDI, 26% un CDD ou un intérim, 6% un contrat aidé. Là encore, la situation en Île-de-France est légèrement meilleure qu'en province où seulement 63% des emplois sont stables.

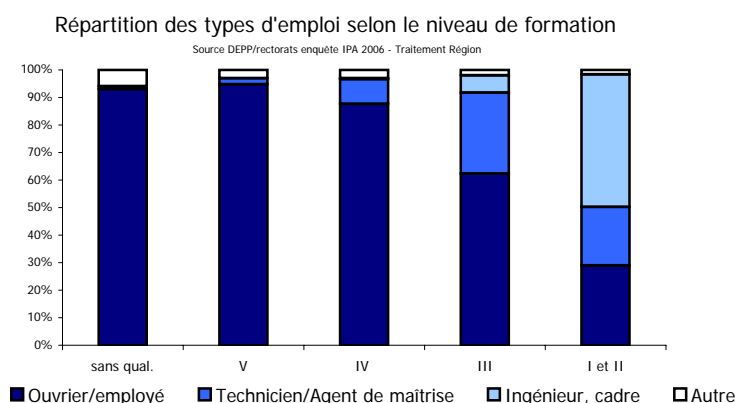
La stabilité des emplois augmente à mesure que le niveau de formation s'élève. Seuls 65% des contrats des apprentis en emploi de niveau V sont des CDI, contre 73% pour les niveaux I et II. A niveau égal, la part d'emplois stables présente des écarts très marqués avec la province pour les sans qualification (+19 points pour l'IDF) et pour les niveaux V et III (+6 points). Ce qui confirme la spécificité francilienne pour l'insertion des sortants sans qualification ou de niveau V.

#### > 90% des emplois sont à temps plein

Le temps de travail est un autre indicateur de la qualité de l'insertion. Or la quasi-totalité des emplois occupés sont des emplois à temps plein. Si ce résultat est globalement satisfaisant, des inégalités apparaissent selon :

- Le sexe : les femmes sont deux fois plus nombreuses à occuper un poste à temps partiel que les hommes (respectivement 16% contre 8%).
- Le niveau de formation : la proportion d'emploi à temps partiel diminue à mesure que le niveau de formation augmente ; elle passe de 16% pour les niveaux V à 3% pour les niveaux I et II.
- Le domaine de formation : les postes à temps plein sont plus fréquents dans la production que dans les services (respectivement 92% contre 87%). On retrouve là un des effets de la sur-représentation féminine dans les services ; or ce sont les femmes qui occupent le plus souvent des emplois à temps partiel.

#### > Assez bonne adéquation entre niveau de formation et qualification de l'emploi occupé mais une part significative des jeunes de niveaux I et II n'occupe pas encore un emploi correspondant à leurs qualifications



Un autre indicateur de la qualité de l'insertion est la bonne adéquation entre la qualification de l'emploi occupé et le niveau de formation à la sortie.

Globalement, on observe que la part des ouvriers et employés diminue quand le niveau de formation croît alors que la proportion de cadres augmente.

Mais on remarque que 29% des apprentis de niveaux I et II en emploi se déclarent ouvriers ou employés et que 21% d'entre eux se déclarent techniciens ou agents de maîtrise. Ces jeunes sont certes en emploi 7 mois après la sortie de formation mais sur des postes sous-qualifiés au regard de leur niveau de formation.

Quelles sont les caractéristiques des ouvriers et employés de niveaux I et II ?

- 66% d'entre eux sont des femmes,
- 63% des contrats sont des CDI,
- 64% se sont formés en comptabilité, gestion, commerce, vente, finances, banque ou assurance,
- 95% travaillent à temps plein.
- 52% sont en emplois dans leur "entreprise d'accueil".

Quelles sont les caractéristiques des techniciens et agents de maîtrise de niveaux I et II ?

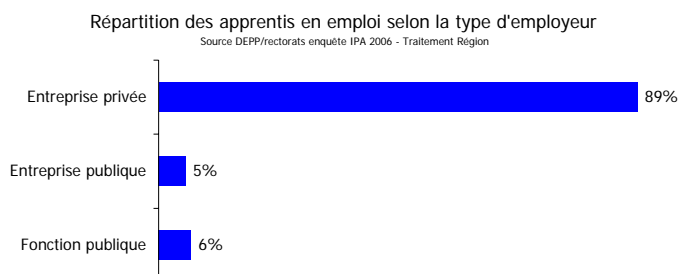
- 49% d'entre eux sont des hommes,
- 63% des contrats sont des CDI,
- la moitié sont formés en chimie, technologies industrielles, échange, gestion, commerce, vente,
- 97% travaillent à temps plein,
- 57% sont en emplois dans leur "entreprise d'accueil".

Rappelons que ce constat s'applique à la situation 7 mois après la sortie de formation et ne présage pas d'évolutions ultérieures.

## 4. Qui sont les employeurs ?

- > 89% des apprentis sortants en emploi travaillent dans le privé
- > 37% des apprentis sortants en emploi travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés
- > 48% des jeunes en emploi le sont dans leur entreprise d'accueil

### > 89% des apprentis sortants en emploi travaillent dans le privé

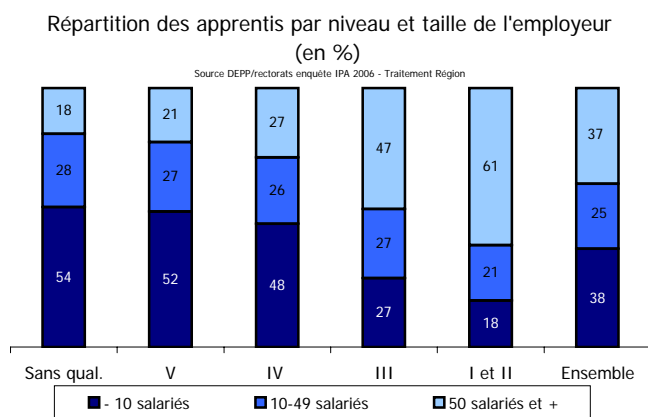


Les entreprises privées regroupent 89% des apprentis en emploi ; les 11% restants sont employés par le secteur public. Cette part est très en deçà de la place qu'occupe ce secteur dans l'ensemble des emplois franciliens puisqu'un emploi sur quatre est public dans la région.

On observe des variations du type d'employeur selon :

- le sexe : les femmes sont un peu plus nombreuses dans le public,
- le niveau de formation : la part des entreprises privées augmente quand le niveau de formation s'élève.

### > 37% des apprentis sortants en emploi travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés



38% des apprentis déclarent travailler dans une entreprise de moins de 10 salariés, 25% dans une entreprise de 10 à 49 salariés et 37% dans une entreprise de plus de 50 salariés.

La taille de l'employeur diffère selon le niveau de formation. La part des "petites entreprises" diminue fortement à mesure que le niveau de formation augmente. Elles représentent la moitié des employeurs de niveau V. Cette proportion tombe à 18% pour les niveaux I et II. Pour ces niveaux, le poids des entreprises de plus de 50 salariés est deux fois plus important qu'en moyenne ; elles occupent 61% des emplois.

### > 48% des jeunes en emploi le sont dans leur entreprise d'accueil

Un jeune sur deux est en emploi chez l'employeur qui l'a accueilli dans le cadre du contrat d'apprentissage. Ce taux de maintien dans l'entreprise en Île-de-France est le même que celui observé en province. Il varie peu selon le niveau de formation, le sexe ou la taille de l'entreprise. Les différences sont beaucoup plus marquées par spécialités de formation.

Principales spécialité de formation (nsf)	Taux de maintien
324 - Secrétariat, bureautique	64%
334 - Accueil, hôtellerie, tourisme	63%
227 - Énergie, génie climatique	63%
336 - Coiffure, esthétique	61%
312 - Commerce, vente	59%
326 - Informatique, traitement de l'info, réseaux	58%
222 - Transformations chimiques (yc ind. pharma.)	56%
314 - Comptabilité, gestion	55%
200 - Technologies industrielles fondamentales	55%
255 - Électricité, électronique	54%
233 - Bâtiment : finitions	54%
252 - Moteurs et mécaniques auto	53%
254 - Structures métalliques (yc carrosserie, soudure)	53%
310 - Spéc. plurivalente des échanges et de la gestion	51%
232 - Bâtiment : construction et couverture	51%
311 - Transport, manutention, magasinage	48%
331 - Santé	48%
313 - Finances, banque, assurances	48%
221 - Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	41%
234 - Travail du bois et de l'ameublement	35%

#### 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 28 700 apprentis sortis de formation en 2004/2005 ont été interrogés par questionnaire sept mois après la sortie (soit en février 2006) sur leur situation au regard de l'emploi. 42% 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.

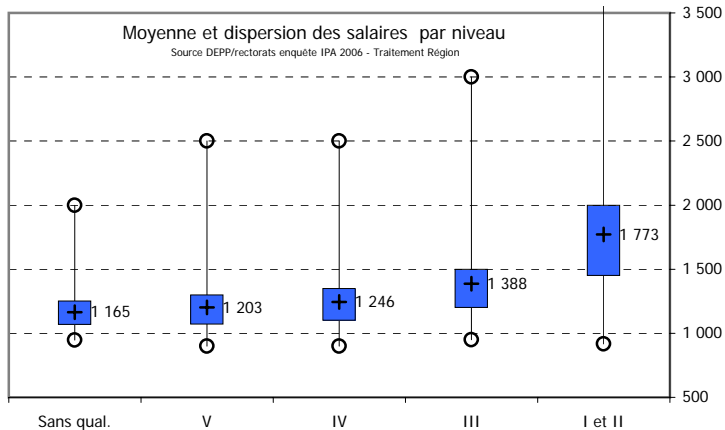
☞ Pour en savoir plus

- *Repères et références statistiques* - édition 2007 - DEPP - Ministère de l'éducation nationale.
- *Comment les lycéens franciliens s'insèrent dans la vie active. Premiers résultats de l'enquête IVA 2006* - Juillet 2007 - Académies de Créteil, Paris, Versailles / Onisep / Région IDF.

## 5. Quel est le salaire des sortants d'apprentissage travaillant à temps plein ?

- > Sept mois après sa sortie de formation, un apprenti gagne en moyenne 1 408 € net par mois. Ce salaire moyen cache des disparités importantes selon le niveau de formation ...
- > ... selon le domaine de formation, avec un léger avantage pour la production
- > ... selon le sexe, avec un net avantage pour les hommes

> Sept mois après sa sortie de formation, un apprenti gagne en moyenne 1 408 € net par mois. 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,
- 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 maximum pour les niveaux I et II est de 4 700 euros.

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 € pour les sans qualification, les niveaux V et IV. Il passe à 1 388 € pour les apprentis de niveaux III et fait un bond à 1 773 € pour les niveaux I et II. C'est pour ces niveaux que l'on observe la plus grande dispersion des salaires : les moitiés des apprentis du supérieur ont un salaire compris en 1 450 € et 2 000 € et le salaire des 10% d'apprentis les mieux payés est 2 fois plus important que celui des 10% les moins bien payés (rapport inter-déciles = 2) .

> ... selon le domaine de formation, avec un léger avantage pour la production

		Salaire moyen	Ecart de salaire production/services
Niveaux I et II	production	1 791	+2%
	services	1 761	
Niveau III	production	1 420	+3%
	services	1 377	
Niveau IV	production	1 296	+8%
	services	1 201	
Niveau V	production	1 216	+3%
	services	1 182	
Niveau V bis	production	1 165	0%
	services	1 165	

A niveau de formation égal, les salaires des apprentis de la production sont supérieurs à ceux de leurs homologues des services. L'écart entre domaine est de +2%/+3% en moyenne pour tous les niveaux, excepté pour le niveau IV où il atteint +8% .

> ... selon le sexe, avec une nette avance pour les hommes

Le tableau en page 7 présente par niveau, domaine et sexe le salaire moyen et l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes.

*A niveau et domaine égal, les hommes gagnent systématiquement plus que les femmes.*

Cet écart avoisine ou dépasse les 10 points pour l'ensemble des niveaux I, II et IV ainsi que pour les niveaux V des services.

La différence est moins marquée pour les niveaux III et V de la production, mais les femmes y sont moins présentes.

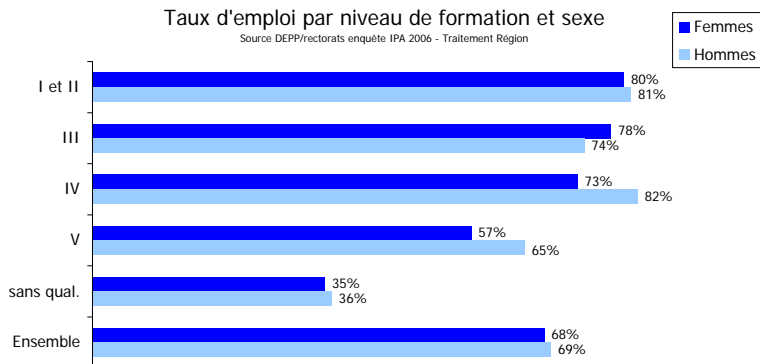
### Remarques méthodologiques sur les salaires

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 90% des emplois sont à temps plein.

## 6. Egalité homme/ femme en matière d'insertion ?

- > Globalement les femmes s'insèrent autant que les hommes ... mais uniquement grâce à leur forte présence dans les niveaux supérieurs
- > Mais à niveau et domaine de formation égal, la part des femmes en emploi est souvent plus faible que celle des hommes
- > De plus les emplois occupés par les femmes sont plus souvent d'une moindre qualité

### > Globalement les femmes s'insèrent autant que les hommes ... mais surtout grâce à leur forte présence dans les niveaux supérieurs



69% des hommes et 68% des femmes ont un emploi sept mois après leur sortie de formation. Cette apparente égalité cache des situations diverses selon le niveau de formation : si les femmes font jeu égal avec les hommes dans les niveaux supérieurs et si elles les devancent même pour les niveaux III, elles accusent un retard respectif de 9 et 8 points pour les niveaux IV et V.

Donc, si globalement les femmes s'insèrent autant que les hommes, elles le doivent à leur bons résultats au niveau III ainsi qu'à leur poids important aux niveaux supérieurs (qui regroupent 27% d'entre elles, contre seulement 19% des hommes) où l'insertion est plus forte.

### > Mais à niveau et domaine de formation égal, la part des femmes en emploi est souvent plus faible que celle des hommes

		eff.	% en emploi	% en CDI	% temps plein	Salaire moyen	Ecart de salaire H/F
Niveaux I et II - production	Homme	904	81	78	98	1 855	+12%
	Femme	450	74	60	98	1 653	
Niveaux I et II - services	Homme	1 443	81	81	97	1 893	+14%
	Femme	1 864	81	67	96	1 660	
Niveau III - production	Homme	616	79	73	98	1 429	+5%
	Femme	89	74	54	94	1 362	
Niveau III - services	Homme	835	71	74	93	1 445	+8%
	Femme	1 349	79	64	91	1 339	
Niveau IV - production	Homme	1 580	85	74	95	1 304	+10%
	Femme	199	51	70	85	1 185	
Niveau IV - services	Homme	665	76	67	84	1 277	+9%
	Femme	1 838	76	68	83	1 175	
Niveau V - production	Homme	4 164	64	67	90	1 218	+2%
	Femme	358	55	62	77	1 190	
Niveau V - services	Homme	1 321	66	69	89	1 250	+13%
	Femme	2 063	58	56	67	1 108	
Niveau V bis - production	Homme	967	36	76	85	1 167	+3%
	Femme	126	28	83	41	1 131	
Niveau V bis - services	Homme	233	36	66	77	1 242	+11%
	Femme	626	36	56	56	1 116	
Ensemble	Homme	12 728	69	72	92	1 425	+3%
	Femme	8 962	68	63	84	1 381	

L'analyse du taux d'emploi par sexe, niveau et domaine vient affiner les résultats énoncés ci-avant, à savoir que :

- les femmes des niveaux I et II s'insèrent autant que les hommes mais uniquement dans les services ; dans la production le taux d'emploi féminin est de 7 points inférieur.

- le taux d'emploi des femmes de niveau IV dans les services est équivalent à celui des hommes.

### > De plus les emplois occupés par les femmes sont plus souvent d'une moindre qualité

63% des emplois occupés par les femmes sont des CDI (contre 72% pour les hommes). 84% d'entre elles exercent leur activité à temps plein (contre 92% des hommes). Ces deux indicateurs témoignent de la moins bonne qualité des emplois féminins. De plus, même quand le taux d'emploi des femmes est supérieur à celui des hommes, la qualité des emplois qu'elles occupent est moins bonne, que ce soit par rapport à leur stabilité ou à leur durée. Ce constat est très marqué pour les niveaux I et II.

Ces différences d'insertion selon le sexe sont 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.

**IPA 2006 - Effectif d'apprentis sortant 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 2004/2005 (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".

	Niveaux V		Niveaux IV		Niveaux III			Niveaux II		Niveaux I			Total
	CAP	BEP	BP	BAC PRO	BTS	DUT	Autres niv. III	LIC PRO	Autres niv II.	DESS/Master pro	Ingénieur	Autres niv I	
<b>PRODUCTION</b>	200 - TECHNOLOGIES INDUSTRIELLES FONDAMENTALES				32	7		137	20	78	147		421
					ns	ns		82%	ns	57%	77%		71%
	201 - TECHNOLOGIES DE COMMANDE DES TRANSFORMATIONS INDUSTRIELLES				14	140	6	47				2	208
					ns	78%	ns	ns				ns	73%
	212 - PRODUCTIONS ANIMALES, ELEVAGE SPECIALISES	55	33		68								217
		ns		80%									58%
	221 - AGRO-ALIMENTAIRE, ALIMENTATION	1 130	204	51	60			28		17		118	1 647
		55%	59%	ns	ns			ns		ns		ns	61%
	222 - TRANSFORMATIONS CHIMIQUES ET APPARENTÉES					23		27	137	26	73	62	397
						ns		ns	75%	ns	49%	ns	67%
	227 - ENERGIE, GENIE CLIMATIQUE	161	36	50	86	55	6	9	5			30	463
		73%	ns	ns	83%	ns	ns	ns	ns			ns	80%
	232 - BATIMENT : CONSTRUCTION ET COUVERTURE	306	8	38				5	50				407
		70%	ns	ns				ns	92%				75%
	233 - BATIMENT : FINITIONS	698	15	127								2	854
		50%	ns	ns								ns	56%
234 - TRAVAIL DU BOIS ET DE L'AMEUBLEMENT	283	26	74									426	
	56%	ns	78%									61%	
250 - SPECIALITES PLURITECHNOLOGIQUES MECANIQUE-ELECTRICITE		27		106	116		61				14	354	
		ns		87%	78%		88%				ns	83%	
251 - MECANIQUE GENERALE ET DE PRÉCISION, USINAGE		58		36		7					93	195	
		ns		ns		ns					79%	76%	
252 - MOTEURS ET MECANIQUE AUTO	305	352		281	23			25				986	
	44%	61%		85%	ns			ns				64%	
254 - STRUCTURES METALLIQUES	357	95	14	36	15						14	531	
	58%	ns	ns	ns	ns						ns	66%	
255 - ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	289	238	65	232	69	11		27	21	20	136	1 223	
	52%	69%	ns	80%	ns	ns		ns	ns	ns	83%	71%	
Autres spécialités de la production (codes NSF : 210, 211, 214, 220, 223, 224, 225, 230, 231, 240, 241, 242, 243, 253,333)	392	162	39	170	75		23	22	75	7	113	47	1 143
	52%	59%	53%	75%	77%		ns	ns	69%	ns	88%	46	68%
<b>Ensemble des spécialités de la PRODUCTION</b> (yc les sortants répartis dans les autres diplômes de niveaux IV et V de la Production qui comprennent des effectifs très faibles et qui ne sont pas présentés ici)	3 976	1 254	458	1 088	548	36	152	450	158	178	567	237	9 471
	55%	63%	84%	83%	76%	85%	83%	82%	79%	54%	84%	81%	67%
<b>SERVICES</b>	310 - SPECIALITES PLURIVALENTES DES SERVICES					25		87	546	55		12	734
						ns		79%	77%	82%		ns	77%
	311 - TRANSPORT, MANUTENTION, MAGASINAGE	252	77		65	17	15	25	11	27		49	564
		78%	64%		74%	ns	ns	ns	ns	ns			75%
	312 - COMMERCE, VENTE	613	486	46	418	471	127	161	83	359	130	22	2 916
		48%	61%	ns	73%	75%	66%	88%	81%	79%	73%	ns	68%
	313 - FINANCES, BANQUE, ASSURANCES					210		30	195		32		466
						87%		ns	94%		ns		90%
	314 - COMPTABILITE, GESTION		26		56	333				440	44		899
			ns		ns	78%				82%	ns		80%
	315 - RESSOURCES HUMAINES, GESTION DU PERSONNEL						6	17	111	76	103	34	346
							ns	ns	81%	79%	90%	ns	84%
	320 - SPECIALITES PLURIVALENTES DE LA COMMUNICATION					23	2		63	52	113		254
						ns	ns		81%	ns	92%		81%
	322 - TECHNIQUES DE L'IMPRIMERIE ET L'ÉDITION	19	78	75	19	79			6				276
		ns	ns	74%	ns	75%			ns				72%
324 - SECRETARIAT, BUREAUTIQUE		16		123	274							457	
		ns		ns	76%							69%	
326 - INFORMATIQUE, TRAITEMENT DE L'INFORMATION					52	11	147	63	136	169	51	24	652
					ns	ns	80%	74%	71%	88%	ns	ns	79%
330 - SPECIALITES PLURIVALENTES SANITAIRES ET SOCIALES		229		165								394	
		54%		66%								59%	
331 - SANTE	49		381				67					510	
	ns		82%				97%					82%	
332 - TRAVAIL SOCIAL	171						32					211	
	64%						ns					70%	
336 - COIFFURE, ESTHETIQUE ET AUTRES SOINS	1 092		672		14		43					1 824	
	46%		77%		ns		ns					58%	
Autres spécialités des services (codes NSF : 300, 321, 323, 325, 334, 335, 340, 341, 343, 344, 345)	311	305	10	211	164	4		94	68	96	58	1 674	
	58%	63%	ns	74%	73%	ns		75%	85%	63%	80%	67%	
<b>Ensemble des spécialités des SERVICES</b> (yc les sortants répartis dans les autres diplômes de niveaux IV et V des Services qui comprennent des effectifs très faibles et qui ne sont pas présentés ici)	2 507	1 216	1 184	1 057	1 635	190	658	714	1 705	741	51	202	12 244
	53%	61%	79%	71%	76%	61%	76%	83%	79%	83%	89%	85%	70%
<b>Autres spécialités de formation hors Production et Services</b>						21	51			114	46	22	253
						ns	ns			65%	ns	ns	ns
<b>ENSEMBLE</b>	6 484	2 471	1 642	2 145	2 183	247	794	1 163	1 863	1 033	664	460	21 968
	54%	62%	80%	77%	76%	66%	77%	82%	79%	76%	84%	83%	69%

Lecture du tableau : 283 apprentis sont sortis du CAP Travail du bois et de l'ameublement (code nsf 234). 56% d'entre eux sont en emploi.