

Notes de la Dapep

numéro 37 avril 2024

Après un léger ralentissement, une insertion dans l'emploi des apprentis de retour à son niveau d'avant crise sanitaire

L'emploi des apprentis sortant d'une formation de la voie professionnelle a été légèrement impacté en 2020 par la crise sanitaire car, si 68 % des sortants de 2018 étaient en emploi salarié en janvier 2020, ce n'est le cas que de 67 % d'entre eux six mois plus tard en juillet 2020. L'impact est limité pour la cohorte des sortants de 2019: leur taux d'emploi n'a pas baissé entre six et douze mois après leur sortie de formation mais est resté stable. Au-delà de douze mois après leur sortie, les deux cohortes de 2019 et de 2020 ont même été marquées par des progressions de leurs niveaux d'emploi au fil du temps, dépassant même, en juillet 2022, le plus haut niveau observé entre janvier 2019 et janvier 2022 (69 %).

Si l'emploi des apprentis sortant de Certificat d'aptitude professionnel (CAP) et Bac pro a été légèrement impacté par la crise sanitaire, celui des sortants de Brevet professionnel (BP) a davantage été préservé. À l'inverse, la crise sanitaire a eu un impact plus marqué et plus durable sur les sortants de Brevet de technicien supérieur (BTS): l'accès à l'emploi de la cohorte de sortants de 2020 a diminué, atteignant en janvier 2021 le niveau des sortants de Bac pro. Par la suite, des progressions sur les années 2021 et 2022 attestent d'une reprise notable.

Des différences entre apprentis se dessinent selon leurs secteurs et domaines de formation. En effet, l'emploi de ceux issus d'une formation de la production a davantage été impacté par la crise sanitaire en 2020 que ceux issus d'une formation des services, mais ils ont aussi été témoins d'une plus forte reprise en 2021 et en 2022. Le taux d'emploi des apprentis issus d'une spécialité de la production a ainsi dépassé, dès 2022, le niveau observé avant crise contrairement aux sortants des domaines des services pour lesquels la crise a eu un effet plus durable. Dans le secteur de la production, seuls les sortants d'une spécialité du domaine « Génie civil, construction, bois » affichent un taux d'emploi à douze mois en juillet 2022 inférieur à celui observé en juillet 2019 (-4 points). Dans le secteur des services, la diminution du taux d'emploi est surtout portée par les sortants du domaine « Secrétariat, communication et information » (-18 points) et, dans une moindre mesure, par les sortants du domaine « Coiffure esthétique » (-5 points). En revanche, l'accès à l'emploi progresse dans les autres domaines des services entre juillet 2019 et juillet 2022, notamment dans le domaine des « Services à la collectivité (sécurité, nettoyage) » (+ 8 points).

La période 2018-2022 a surtout été marquée, pour les apprentis en emploi à douze mois, par la quasi-disparition des embauches en contrats de professionnalisation et la légère baisse de la part des contrats d'intérim. Si ces baisses ont, avant tout, favorisé l'augmentation de la part des contrats à durée indéterminée (CDI) parmi les sortants d'une formation de la production (+5 points), elles ont à l'inverse favorisé la hausse de la part des CDD pour les sortants d'une formation des services, notamment dans les domaines « Commerce, vente ».

Les informations sur l'insertion professionnelle des jeunes sortant de la voie professionnelle sont désormais issues d'une nouvelle source de données, appelée InserJeunes (encadré méthodologique)¹.

Cette source remplace notamment l'enquête par questionnaire auparavant adressée chaque année aux apprentis sortant de formation à propos de leur insertion professionnelle (enquêtes IPA). Obtenus par rapprochement de bases de données

¹ Les données présentées dans cette note peuvent différer à la marge des indicateurs par établissement publiés par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse car la Depp a révisé ces indicateurs InserJeunes en mars 2024.



« scolarité » (remontées administratives des inscriptions des élèves et des apprentis) et de bases de données « emploi », les indicateurs sur l'insertion professionnelle provenant d'InserJeunes ne reposent donc plus sur les déclarations des jeunes.

Leur insertion professionnelle peut, de plus, être désormais observée à différents pas de temps après leur sortie de formation (six, douze, dix-huit et vingt-quatre mois), permettant ainsi d'en analyser l'évolution dans le temps.

La crise sanitaire a eu un impact limité sur l'accès à l'emploi des apprentis sortant de formation de niveau CAP à BTS

L'accès à l'emploi des apprentis ne progresse pas en juillet 2020 en raison de la crise sanitaire

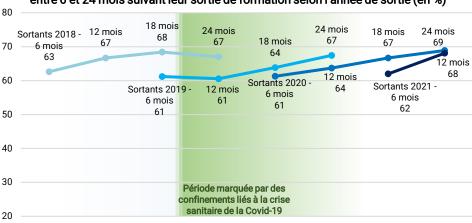
La crise sanitaire liée à la Covid-19, qui a débuté en mars 2020, a légèrement impacté à la baisse l'emploi des apprentis sortis de dernière année de formation de niveau 3 (exemple: CAP) à 5 (exemple: BTS) de 2018 à 2020 (Encadré sur le champ des formations en apprentissage).

67 % des apprentis sortant de formation en juillet 2018 étaient en emploi salarié vingt-quatre mois après, en juillet 2020, contre 68 % six mois auparavant, en janvier 2020 (figure 1).

Leur accès à l'emploi observé depuis leur sortie de formation a ainsi marqué le pas au bout de deux ans, dans le contexte de la crise sanitaire, alors qu'il était en progression depuis leur sortie (+5 points entre 6 et 18 mois).

Pour les apprentis sortis de formation en juillet 2019, la crise a eu un effet plus tôt au cours de leur

Figure 1 : Evolution du taux d'emploi des apprentis sortant de la voie professionnelle entre 6 et 24 mois suivant leur sortie de formation selon l'année de sortie (en %)



Janvier 2019 Juillet 2019 Janvier 2020 Juillet 2020 Janvier 2021 Juillet 2021 Janvier 2022 Juillet 2022

Note : taux d'emploi à 18 et 24 mois pour les sortants 2021 non disponibles. Champ : apprentis de l'académie de Versailles inscrits en CFA sortant de dernière année de cycle professionnel

de niveau 3 (ex. CAP) à 5 (ex. BTS) en 2018, 2019, 2020 ou 2021.

Source : Depp-Dares-InserJeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles.

parcours d'insertion professionnelle: leur taux d'emploi a stagné entre six et douze mois après leur sortie (61%). Pour cette cohorte, le taux d'emploi à six mois, mesurée avant crise, était déjà un peu en deçà de celui de la cohorte précédente (61%, contre 63%).

Malgré la reprise, l'emploi à dix-huit mois des sortants de 2019 s'établit à un niveau un peu plus faible que celui des sortants de 2018 observé avant la crise

Après juillet 2020, malgré le maintien des règles sanitaires et l'instauration d'autres confinements marquant la fin de l'année 2020 et le début de l'année 2021, l'accès à l'emploi salarié des apprentis sortant en 2019 a marqué une progression : 64% étaient ainsi en emploi salarié dix-huit mois après leur sortie en janvier 2021, soit 3 points de plus que six mois après leur sortie en juillet 2020.

Malgré cette progression, la cohorte des sortants de 2019 reste la plus impactée par la crise sanitaire: ils sont moins souvent en emploi salarié que les sortants de la cohorte précédente à presque tous les pas de temps (-2 points à six mois, -6 points à douze mois, -4 points à dix-huit mois). Ce n'est que deux ans après leur sortie, en juillet 2021 qu'ils sont finalement 67 % à être en emploi salarié, soit autant que la cohorte de 2018 qui sortaient alors tout récemment du premier confinement (juillet 2020).

L'accès à l'emploi des sortants de 2020, bien qu'impacté par la crise sanitaire à très court terme, retrouve des niveaux d'avant crise à partir de 2022

À l'inverse des sortants de 2018 qui n'ont été impactés par la crise sanitaire que deux ans après leur sortie de formation, les sortants de 2020 ont

débuté leur parcours d'insertion professionnelle pendant la crise sanitaire. Leur taux d'emploi six mois après leur sortie de formation est ainsi de



niveau équivalent à celui observé à six et douze mois pour la cohorte des sortants en 2019 (61 %).

Six mois plus tard, en juillet 2021, ils sont alors 64% à être en emploi salarié, soit 3 points de plus qu'à six mois. Ce niveau est aussi 3 points plus élevé, au même pas de temps, que celui de la cohorte des sortants de 2019, mais reste 3 points plus faible que celui observé avant la crise sanitaire (67% à douze mois pour les sortants 2018). Les sortants de 2020 sont donc aussi souvent en emploi salarié douze mois après leur sortie de formation que les sortants de 2018 six mois après leur sortie.

Cependant, contrairement aux cohortes de sortants de 2018 et 2019, les sortants de 2020 ne connaissent

pas de ralentissement de leur accès à l'emploi car leur taux d'emploi progresse à chaque pas de temps: + 3 points entre six et douze mois après leur sortie, + 3 points entre douze et dix-huit mois et + 2 points entre dix-huit et vingt-quatre mois.

Ainsi, à dix-huit mois, leur accès à l'emploi atteint quasiment le niveau maximum observé parmi les deux cohortes précédentes (67 %, contre 68 % à dix-huit mois pour les sortants de 2018 et 67 % à 24 mois pour les sortants de 2019). Ce niveau est ensuite dépassé six mois plus tard pour atteindre 69 % en juillet 2022, soit vingt-quatre mois après leur sortie d'apprentissage.

En 2022, l'emploi des apprentis sortant en 2021 connait une forte progression au début de leur parcours d'insertion

Les apprentis sortis de la voie professionnelle en 2021 n'ont, quant à eux, pas subi les contraintes liées au confinement et aux règles sanitaires au moment où ils ont commencé à chercher un emploi.

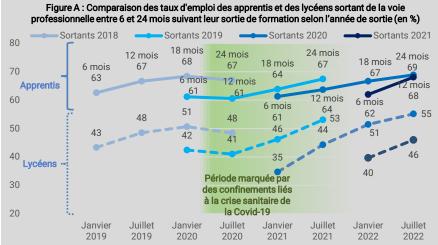
62 % d'entre eux étaient en emploi 6 mois après être sortis de formation, ce qui reste un niveau d'emploi salarié proche de celui observé avant et pendant la crise (63 % et 61 %). En effet, l'accès à l'emploi des apprentis mesuré six mois après leur sortie est assez peu impacté par la crise quel que soit la cohorte, les

effets s'étant plutôt fait ressentir à des périodes plus éloignées de leur sortie de formation.

Ainsi, les apprentis sortant en 2021 affichent une nette progression de leur accès à l'emploi entre six et douze mois après leur sortie (+6 points). 68 % d'entre eux étaient en emploi en juillet 2022, soit douze mois après être sortis d'apprentissage, ce qui correspond, pour les cohortes précédentes, plutôt au niveau d'emploi atteint au bout de dix-huit ou vingt-quatre mois après leur sortie de formation.

Quelles différences d'impact de la crise sanitaire entre lycéens professionnels et apprentis : une incidence moins marquée pour les apprentis

Comparés aux lycéens sortant de la voie professionnelle, les apprentis sont plus souvent en emploi (figure A) (George, 2023).



Note : taux d'emploi à 18 et 24 mois pour les sortants 2021 non disponibles. Champ : apprentis et lycéens de l'académie de Versailles sortant de dernière année de cycle professionnel de niveau 3 (ex. CAP) à 5 (ex. BTS) en 2018, 2019, 2020 ou 2021. Source : Depp-Dares-InserJeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles. Cela s'explique à la fois par leurs différences de caractéristiques sociodémographiques, de spécialité de formation, de parcours de formation et de degrés de distance vis-à-vis du monde du travail (George, 2021).

Partant de niveaux d'emploi plus élevés juste après leur sortie de formation, les apprentis connaissent de moins fortes progressions de leur taux d'emploi que les lycéens professionnels durant les deux premières années suivant leur sortie de formation. Même si elle tend à se réduire au fur et à mesure que les mois passent après la sortie de formation, la différence du taux d'emploi entre apprentis et lycéens persiste et reste importante (+14 points en faveur des apprentis vingt-quatre mois après la sortie pour la cohorte de 2020).

La crise sanitaire a impacté de façon

quasi similaire l'emploi des apprentis sortant en 2018 et celui des lycéens de la même cohorte : comparé à dix-huit mois, le taux d'emploi à vingt-quatre mois a baissé de 1 point pour les apprentis et de 3 points pour les lycéens. Pour ceux de 2019, le taux d'emploi s'est stabilisé pour les apprentis et a baissé de 1 point pour les lycéens entre douze et six mois après la sortie de formation.

Par contre, des différences d'évolution de l'accès à l'emploi apparaissent sur la cohorte des sortants de 2020: si les lycéens restent notablement marqués par le ralentissement économique en janvier 2021 avec un taux d'emploi à six mois inférieur de 8 points à celui des sortants de 2018 au même pas de temps, l'accès à l'emploi à six mois des apprentis ne baisse que de 3 points



par rapport à la cohorte de 2018 et se stabilise par rapport à la cohorte de 2019 au même pas de temps (contre - 7 points pour les lycéens).

La chute du taux d'emploi pour les lycéens étant plus forte pendant la crise, la hausse qu'ils connaissent ensuite est aussi plus nette: + 20 points entre six et vingt-quatre mois pour les apprentis sortant en 2020, contre + 8 points pour les apprentis. L'écart entre lycéens et apprentis se réduit au fur et à mesure, passant de 26 points à six mois à 14 points à vingt-quatre mois, mais reste toujours en faveur des apprentis. Pour les sortants en 2021, la progression de l'accès à l'emploi est équivalente entre six et douze mois après la sortie pour les lycéens et les apprentis (+ 6 points) et l'écart de 22 points entre eux se maintient donc en 2022.

L'emploi des apprentis sortant de BP plus épargné par la crise sanitaire que les sortants de CAP, de Bac pro et, surtout, de BTS

Avec plus de deux apprentis en emploi à six mois sur trois sortants, le niveau d'emploi des sortants de BP n'a pas été impacté à la baisse durant la crise sanitaire

Que ce soit parmi les sortants de la voie professionnelle scolaire ou par apprentissage, l'accès à l'emploi est moins favorable à la suite d'un CAP qu'après un Bac pro, un BTS ou un BP (George, 2023). Parmi les apprentis sortant de la voie professionnelle, moins de 60 % des sortants de CAP sont en emploi six mois après la sortie d'un CAP contre plus de 60 %, voire même 70 %, pour les sortants de formation de niveau supérieur.

Si la crise sanitaire a légèrement diminué les taux d'emploi des apprentis sortant en 2018 de CAP, Bac pro et BTS mesurés en juillet 2020 à vingt-quatre mois de leur sortie de formation comparés à six mois auparavant (-3 points pour les CAP, -2 points pour les CAP et les Bac pro et -1 point pour les BTS), le niveau d'emploi des sortants de BP n'a quant à lui pas été impacté à la baisse puisqu'il est resté stable à un niveau élevé (74%) (figures 2 à 5).

Pour les sortants de 2019, l'emploi entre six et douze mois suivant la sortie de formation est resté stable entre janvier 2020 et juillet 2020 pour tous les apprentis, y compris les sortants de BTS et de BP alors même qu'ils affichaient déjà six mois après leur sortie, soit avant la crise sanitaire, des taux d'emploi plus faibles que ceux observés pour la cohorte précédente au même pas de temps (-5 points pour les sortants de BP et - 3 points

pour les sortants de BTS). Au bout de vingt-quatre mois, l'accès à l'emploi des apprentis sortant en 2019 s'est malgré tout amélioré, atteignant voire

Figure 2 : Évolution du taux d'emploi des apprentis sortant de CAP ou d'un autre diplôme de niveau équivalent de 6 à 24 mois après leur sortie de formation selon l'année de sortie (en %)



Note : taux d'emploi à 18 et 24 mois pour les sortants 2021 non disponibles. Champ : apprentis de l'académie de Versailles inscrits en CFA sortant de dernière année de CAP ou autre diplôme équivalent en 2018, 2019, 2020 ou 2021.

Source : Depp-Dares-Inserjeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles.

Figure 3 : Évolution du taux d'emploi des apprentis sortant de Bac pro ou d'un autre diplôme de niveau équivalent de 6 à 24 mois après leur sortie de formation selon l'année de sortie (en %)



Note : taux d'emploi à 18 et 24 mois pour les sortants 2021 non disponibles. Champ : apprentis de l'académie de Versailles inscrits en CFA sortant de dernière année de Bac pro et autre diplôme équivalent en 2018, 2019, 2020 ou 2021.

Source : Depp-Dares-Inserjeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles.



dépassant les niveaux les plus élevés atteints par la cohorte de sortants de 2018 insérée avant la crise. Si cette progression s'élève à 8 points pour les sortants de BP et de bac pro et à 7 points pour les sortants de BTS, elle est un peu plus faible pour les sortants de CAP pour lesquels l'accès à l'emploi s'améliore un peu moins avec le temps (+ 4 points).

Six mois après la sortie de formation par apprentissage, l'accès à l'emploi des sortants de 2020, mesuré en janvier 2021, est celui qui a le plus été impacté par la crise sanitaire et le ralentissement économique qui a suivi, quel que soit le diplôme préparé. Les taux d'emploi de cette cohorte sont soit marqués par des stabilités comparés à ceux de la cohorte précédente (BP et bac pro), soit par des baisses (-4 points pour les CAP et -7 points pour les BTS). Cependant, cette cohorte d'apprentis est aussi celle qui a connu les meilleures progressions au cours de leur première année sur le marché du travail: +8 points pour les BTS, +7 points pour les CAP et Bac pro. La progression est plus modérée pour les sortants de BP, étant donné que leur taux d'emploi à six mois avait été plus épargné par la crise sanitaire car 67 % étaient déjà en emploi en janvier 2021 six mois après leur sortie comme c'était le cas pour la cohorte précédente en janvier 2020.

Ces progressions observées durant le 1^{er} semestre 2021 se sont poursuivies jusqu'à

la 1ère moitié de l'année 2022. Au final, la cohorte des apprentis sortant de formation en 2020 a connu des progressions notables de leur taux d'emploi durant les deux années suivant leur sortie: +10 points pour les sortants de CAP, +12 points pour les Bac pro et les BTS et +7 points pour les sortants de BP. La

Figure 4 : Evolution du taux d'emploi des apprentis sortant de BP de 6 à 24 mois après leur sortie de formation selon l'année de sortie (en %)



Note : taux d'emploi à 18 et 24 mois pour les sortants 2021 non disponibles. Champ : apprentis de l'académie de Versailles inscrits en CFA sortant de dernière année de BP en 2018, 2019, 2020 ou 2021.

Source: Depp-Dares-Inserjeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles.

Figure 5 : Evolution du taux d'emploi des apprentis sortant de BTS ou d'un autre diplôme de niveau équivalent de 6 à 24 mois après leur sortie de formation selon l'année de sortie (en %)



Note : taux d'emploi à 18 et 24 mois pour les sortants 2021 non disponibles.

Champ : apprentis de l'académie de Versailles inscrits en CFA sortant de dernière année de

BTS et autre diplôme équivalent en 2018, 2019, 2020 ou 2021. Source : Depp-Dares-Inserjeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles.

moindre progression de l'accès à l'emploi de BP s'explique à nouveau par un taux d'emploi élevé dès six mois, leur permettant d'afficher le taux d'emploi le plus élevé à vingt-quatre mois en juillet 2022 (74 %, contre 71 % pour les BTS, 72 % pour les Bac pro et

61% pour les CAP).

Après la crise sanitaire, les apprentis sortant de BTS mettent un peu plus de temps que les sortants de niveaux de diplôme inférieurs à retrouver les niveaux d'emploi d'avant crise

Les apprentis sortant de BTS présentent des particularités comparés aux sortants de niveaux de diplôme inférieurs: la cohorte des sortants de 2020 a en effet particulièrement été marquée par la crise sanitaire et le ralentissement économique qui a suivi car ils sont 59 % à être en emploi à six mois en janvier 2021, contre 69 % pour les sortants de 2018 au même pas de temps (-10 points). Ils sont ainsi autant en emploi salarié que les sortants de Bac pro à la même période. S'ils enregistrent ensuite une forte progression de leur taux d'emploi six mois plus tard

(+8 points en juillet 2021), les niveaux d'emploi des sortants en 2020 de BTS à dix-huit et vingt-quatre mois restent légèrement en-deçà de ceux des deux cohortes précédentes, contrairement aux sortants de CAP, Bac pro et BP qui ont alors déjà rattrapé voir dépassé les niveaux d'avant Covid. Cependant, les taux d'emploi des apprentis sortant de BTS restent relativement élevés dix-huit mois ou plus après leur sortie de formation (aux alentours de 70%), notamment comparés aux sortants de CAP.



Enfin, quel que le soit le diplôme préparé, les apprentis sortant en 2021 ont tous rattrapé, dès six mois après leur sortie de formation, les niveaux d'emploi d'avant Covid et connaissent à douze mois un meilleur niveau d'emploi que celui des deux cohortes précédentes et, aux mêmes pas de temps, quasiment des niveaux équivalents à ceux de la cohorte des sortants de 2018 mesurés avant Covid. Seuls les apprentis sortant de BP en 2021 ont un taux d'emploi à douze mois moins élevé que celui observé au même pas de temps par la cohorte 2018 (-3 points) mais ils sont tout de même 72 % à être en emploi salarié à ce moment-là, ce qui reste un niveau relativement élevé.

Quelle différence d'impact de la crise sanitaire sur l'accès à l'emploi des apprentis sortant de formation selon l'obtention ou non du diplôme ?

Contrairement aux lycéens sortant de la voie professionnelle scolaire pour lesquels les effets de la crise sanitaire ont réduit pendant un temps l'avance d'accès à l'emploi des sortants diplômés comparés aux sortants non-diplômés, les écarts se sont maintenus entre apprentis sortants diplômés et non-diplômés au cours des années 2020 et 2021 (George, 2023). Cet écart fluctue autour des 10 points mais sans corrélation évidente avec les périodes marquées par des confinements, contrairement aux sortants de la voie professionnelle scolaire pour lesquels un lien a pu être observé (figure B, voir « Télécharger les données en format tableur » en fin de note).

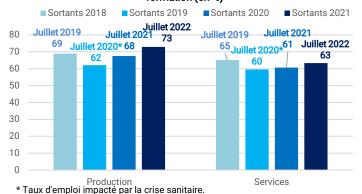
L'accès à l'emploi des apprentis sortant d'une formation de la production a été plus impacté par la crise sanitaire que pour ceux venant d'une spécialité des services, mais avec une reprise plus rapide ensuite

Même s'il a été plus impacté par la crise sanitaire, le niveau d'accès à l'emploi des apprentis sortant d'une spécialité de la production est resté meilleur que pour ceux issus d'une spécialité des services

Avant la crise sanitaire, les apprentis sortant d'une spécialité de CAP, Bac pro, BP ou BTS de la production de 2018 étaient plus souvent en emploi que ceux sortant d'une spécialité des services (69 % à douze mois en juillet 2019, contre 65 % pour les sortants d'une spécialité des services)2. Une année après, quel que soit le secteur de formation, la crise sanitaire a causé une baisse du taux d'emploi à douze mois des sortants de 2019 mesuré en juillet 2020, avec cependant un impact plus fort pour les sortants d'une spécialité de la production (-7 points) que pour les sortants d'une spécialité des services (- 5 points). Ainsi, en juillet 2020, les niveaux d'emploi à douze mois des sortants de 2019 étaient proches entre les deux secteurs (62 % pour la production et 60 % pour les services) (figure 6).

Si le ralentissement économique n'a pas permis, en juillet 2021, de progression de l'accès à l'emploi à douze mois des sortants 2020 des spécialités des services (+1 point comparé à la cohorte précédente), celui des apprentis sortant des spécialités de la production s'est par contre amélioré dès juillet 2021 (+6 points). Pour la cohorte suivante des sortants de 2021, le niveau d'emploi observé à douze mois dans le secteur de la production a de nouveau progressé (+5 points) pour, ainsi, dépasser dès juillet 2022 le niveau observé avant crise (73 %, contre 69 % à douze mois pour les sortants de 2018). Pour les apprentis sortant

Figure 6 : Evolution du taux d'emploi à 12 mois pour les apprentis sortant de la voie professionnelle de 2018 à 2021 selon le secteur de formation (en %)



Champ: apprentis de l'académie de Versailles inscrits en CFA sortant de dernière année de cycle professionnel de niveau 3 (ex. CAP) à 5 (ex. BTS) en 2018, 2019, 2020 ou 2021.

Source : Depp-Dares-InserJeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles.

d'une spécialité des services par contre, la légère progression du niveau d'emploi à douze mois observée pour les sortants de 2021 (+2 points, comparé à celui de la cohorte précédente) n'a pas suffi pour retrouver le niveau d'avant crise (63 %, contre 65 % à douze mois pour la cohorte de 2018). L'écart du taux d'emploi à douze mois entre les apprentis sortant d'une spécialité de la production et ceux des services s'est ainsi accru entre avant et après crise sanitaire, passant de 4 à 10 points entre juillet 2019 et juillet 2022.

POUR L'ÉCOLE DE LA CONFIANCE

² La comparaison des natures de contrats des sortants de 2018 et de 2021 en emploi douze mois après leur sortie offre une vision plus stabilisée de leurs emplois qu'à six mois. L'emploi à dix-huit ou à vingt-quatre mois n'est pas disponible pour les sortants de 2021.



Sortants d'une formation du secteur de la production: dépassement des niveaux d'accès à l'emploi observés avant crise dès juillet 2022, sauf pour le domaine « Génie civil, construction bois »

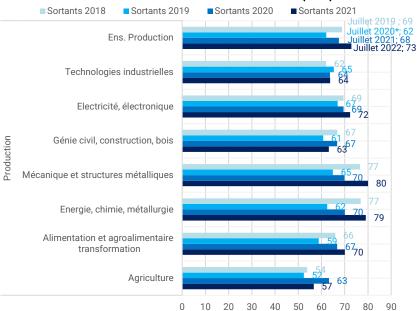
Hormis le domaine des « Technologies industrielles », les autres domaines de formation de la production ont subi en juillet 2020 les effets de la crise sanitaire sur l'accès à l'emploi des apprentis douze mois suivant leur sortie de formation, avec des baisses allant de - 2 points pour les domaines « Agriculture » et « Électricité, électronique » à -15 points pour le domaine « Énergie, chimie, métallurgie » entre les sortants de 2019 et ceux de 2018 (figure 7).

Ensuite, l'accès à l'emploi progresse pour tous les domaines de la production en juillet 2021. Pour certains domaines, les niveaux observés avant crise sont déjà rattrapés voire déjà dépassés à ce moment-là, notamment « Agriculture », « Alimentation et agroalimentaire transformation». « Génie civil, construction et « Électricité, hois» électrotechnique». Pour d'autres domaines, il faut attendre juillet 2022 pour égaler ou dépasser les taux d'emploi à douze mois observés avant crise, notamment « Énergie, chimie, métallurgie», « Mécanique et structures métalliques » ». Seul les domaine « Agriculture » et « Génie civil, construction, bois » connaissent une évolution à la baisse du niveau d'emploi en juillet 2022 (-6 points chacun) à la suite de la hausse

Les sortants du domaine de formation des « *Technologies industrielles* » figurent comme une exception parmi les sortants d'une spécialité de la production: ils n'ont pas connu de baisse de leur accès à l'emploi en juillet 2020 mais au contraire une hausse (+ 3 points), suivie d'une stagnation pour les 2 cohortes suivantes à un niveau proche (64% en juillet 2021 et 2022 comparé à 65% en juillet 2020).

Le classement des domaines de formation de la production en fonction des taux d'emploi à douze

Figure 7 : Evolution du taux d'emploi à 12 mois pour les apprentis sortant de la voie professionnelle d'une formation du secteur de la production de 2018 à 2021 selon le domaine de formation (en %)



* Taux d'emploi impacté par la crise sanitaire.

Champ : apprentis de l'académie de Versailles inscrits en CFA sortant de dernière année de cycle professionnel de niveau 3 (ex. CAP) à 5 (ex. BTS) du secteur de la production en 2018, 2019, 2020 ou 2021.

Source : Depp-Dares-InserJeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles.

mois n'a donc pas été bouleversé entre l'avant et l'après crise: les apprentis sortant d'une formation des domaines « Mécanique et métalliques» et «Énergie, chimie, métallurgie» restent ceux qui sont le plus souvent en emploi salarié douze mois après leur sortie de formation (respectivement 80 % et 79 % en juillet 2022) tandis que les apprentis sortant d'une formation des et domaines « Agriculture » « Technologies industrielles » sont parmi ceux qui sont le moins souvent en emploi salarié (respectivement 57 % et 64 %). Après la crise, ces derniers restent dans le bas du classement, rejoints par les sortants d'une formation du domaine «Génie civil, construction, bois » en raison de la baisse subie entre juillet 2021 et juillet 2022.

Sortants d'une formation du secteur des services : baisse de l'accès à l'emploi pour les sortants des domaines « Secrétariat, communication et information » et « Coiffure esthétique » entre 2019 et 2022

Pour les apprentis sortant d'une formation du secteur des services, les évolutions du taux d'emploi à douze mois de 2019 à 2022 ont été plus variables selon les domaines de formation que dans le secteur de la production. En effet, par rapport à juillet 2019, certains domaines ont connu des baisses de l'accès

à l'emploi mesuré à 12 mois en 2020 (comme « Transport, manutention, magasinage », « Secrétariat, communication et information », « Coiffure esthétique » et « Finances comptabilité »). Un domaine n'a marqué de baisse qu'en 2021 (« Hôtellerie, restauration, tourisme »). Celui de

observée en juillet 2021.



« Commerce, Vente » a observé des baisses consécutives en 2020 et 2021. Enfin, d'autres domaines n'ont pas enregistré de baisse durant la crise (« Services à la collectivité (sécurité, nettoyage) » et « Services aux personnes (santé, social) ») (figure 8).

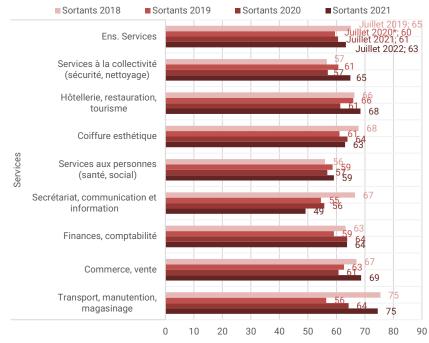
Pour la plupart des domaines de formation qui ont connu des baisses du taux d'emploi à douze mois en 2020 et/ou en 2021, des hausses ont ensuite suivi en 2022, permettant d'atteindre à nouveau, voire de dépasser, les niveaux observés en juillet 2019 (« Transport, manutention, magasinage», « Hôtellerie, restauration tourisme », « Finances, comptabilité » « Commerce, vente »), hormis pour les sortants du domaine « Coiffure esthétique» et surtout celui du « Secrétariat, communication information» pour lequel la baisse, qui a démarré en 2020 (-12 points) et qui a connu une accalmie en 2021 (+1 point), s'est à nouveau poursuivie en 2022 (-7 points). Le

taux d'emploi à douze mois des apprentis sortant de ce domaine est donc passé de 67 % en juillet 2019 à 49 % en juillet 2022, soit le niveau le plus faible observé parmi les spécialités des services en 2022.

Deux domaines de formation n'ont donc pas enregistré de baisse du taux d'emploi en dessous du niveau observé en 2019: il s'agit des « Services à la collectivité (sécurité, nettoyage)» et « Services aux personnes (santé, social)». Pour ces deux domaines, le niveau d'emploi a au contraire augmenté en quatre ans: +8 points pour le premier domaine et +3 points pour le second.

Alors que le palmarès des domaines de formation de la production selon les taux d'emploi des apprentis n'a pas été véritablement bouleversé en quatre ans, les évolutions divergentes constatées entre domaines des services ont rebattu les cartes: le

Figure 8 : Évolution du taux d'emploi à 12 mois pour les apprentis sortant de la voie professionnelle d'une formation du secteur des services de 2018 à 2021 selon le domaine de formation (en %)



* Taux d'emploi impacté par la crise sanitaire.

Champ : apprentis de l'académie de Versailles inscrits en CFA sortant de dernière année de cycle professionnel de niveau 3 (ex. CAP) à 5 (ex. BTS) du secteur des services en 2018, 2019, 2020 ou 2021.

Source : Depp-Dares-InserJeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles.

domaine « Secrétariat, communication information » est maintenant bon dernier en termes d'insertion professionnelle (49%) alors qu'il était avant crise un des domaines de formation les plus insérant. La situation est inverse pour le domaine des « Services à la collectivité (sécurité, nettoyage) » devenu parmi les plus insérant en 2022 (65 %) alors qu'il était parmi les derniers avant la crise (57 %). Le domaine de la «Coiffure esthétique» a quant à lui perdu quelques rangs dans le classement alors qu'il était aussi parmi les plus insérant pour les apprentis sortis avant la crise (63 % en juillet 2022, contre 68 % en juillet 2019). Le domaine de formation des « Transport, manutention, magasinage» cependant toujours celui qui donne le plus de chance d'accéder à l'emploi (75 %, contre 63 % en moyenne pour les services pour les sortants 2021).

Entre 2019 et 2022, une évolution divergente de la nature des contrats entre les domaines des services et de la production

Baisse des contrats de professionnalisation et des contrats d'intérim au profit des CDI

Parmi les apprentis sortant de formation en juillet 2018 qui sont en emploi, de plus en plus étaient en contrat à durée indéterminée (CDI) au fur et à mesure que le temps passe : 59 % en CDI à six mois, 63 % à douze mois, 69 % à dix-huit mois et 73 % à

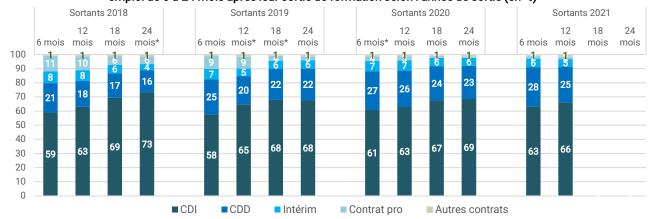
vingt-quatre mois, soit une hausse de 14 points en deux ans (*figure 9*. Cette progression s'est faite au détriment des contrats à durée déterminée (-5



points), des contrats de professionnalisation (-5 points) et des contrats d'intérim (-4 points)³.

Cette progression de la part des CDI au détriment des autres types de contrat au cours des deux premières années du parcours d'insertion s'observe de la même façon pour les cohortes d'apprentis suivantes. Ainsi, si la crise sanitaire a diminué l'accès à l'emploi des apprentis de certains domaines de formation, ceux qui ont accédé à un emploi salarié n'ont pas connu de précarisation de leur contrat de travail, bien au contraire puisque près de sept sur dix sont en CDI au bout de 2 ans, tous domaines de formation confondus.

Figure 9 : Évolution de la répartition de la nature des contrats de travail des apprentis sortant de la voie professionnelle en emploi de 6 à 24 mois après leur sortie de formation selon l'année de sortie (en %)



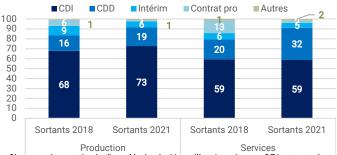
^{*} Taux d'emploi impacté par la crise sanitaire. Note : taux d'emploi à 18 et 24 mois pour les sortants 2021 non disponibles. Champ : apprentis de l'académie de Versailles inscrits en CFA sortant de dernière année de cycle professionnel de niveau 3 (ex. CAP) à 5 (ex. BTS) en 2018, 2019, 2020 ou 2021, qui étaient en emploi 6 à 24 mois après leur sortie de formation. Source : Depp-Dares-InserJeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles.

Comparée à l'avant crise, la diminution des contrats de professionnalisation et d'intérim a profité à la hausse des CDD pour les sortants d'une formation des services et des CDI pour les sortants d'une formation de la production

Avant la crise sanitaire, douze mois après leur sortie de la voie professionnelle en 2018, la répartition de la nature des contrats des apprentis sortant d'une formation de la production est plutôt approchante au global de celle des sortants en emploi du secteur des services à ceci près que les sortants de formation de la production sont plus souvent en CDI: 68 %, contre 59 % pour ceux des services, qui sont à l'inverse plus souvent en CDD (20%, contre 16 %) (figure 10). Ceux venant d'une formation de la production sont aussi un peu plus souvent en contrat d'intérim (9 %, contre 6 % pour ceux des services). Inversement, ceux venant d'une formation des services sont plus souvent en contrat de professionnalisation (13 %, contre 6 % pour ceux de la production).

Entre l'avant et l'après crise sanitaire, la part des apprentis en CDI douze mois après la sortie de la formation augmente pour ceux venant d'une formation de la production (+5 points). Cette

Figure 10: Comparaison de la nature des contrats de travail des apprentis sortant en emploi à 12 mois après la sortie en 2018 et en 2021 selon le secteur de formation (en %)



Champ: Apprentis de l'académie de Versailles inscrits en CFAsortant de dernière année de cycle professionnel de niveau 3 (ex. CAP) à 5 (ex. BTS) en 2018 ou 2021, qui étaient en emploi 6 à 24 mois après leur sortie de formation (hors formations générales).

Source : Depp-Dares-InserJeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles.

augmentation s'est faite en défaveur des contrats de professionnalisation, qui ont quasiment disparu

POUR L'ÉCOLE DE LA CONFIANCE

³ Au niveau national, le nombre de bénéficiaires de contrats de professionnalisation en 2021 a baissé de 18 % et les nouveaux bénéficiaires sont plus âgés, les plus jeunes privilégiant probablement les contrats d'apprentissage (*El Haimer, 2022; Demongeot, Lombard, 2023*). Concernant le secteur de l'intérim, il s'agit de « la composante de l'emploi salarié la plus sensible à la variation du climat économique, variant rapidement à la hausse ou à la baisse en fonction de l'activité » (source : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/lemploi-interimaire). En juillet 2022, bien que le nombre de contrats d'intérimaires en fin de mois soit de même niveau en lle-de-France qu'avant la crise sanitaire après une forte baisse durant la crise, il est très variable par secteurs et probablement par type de bénéficiaires.



(passant de 6% à 1%), et des contrats d'intérim (passant de 9% à 6%).

À l'inverse, chez les apprentis sortant d'une formation du secteur des services qui sont en emploi douze mois après leur sortie, la part des CDI reste stable entre juillet 2019 et juillet 2022. Suivant la même tendance que pour ceux sortant d'une formation de la production, les contrats de professionnalisation ont presque disparu (passant de 13 % à 2 %) et les contrats d'intérim ont légèrement baissé (-1 point). La baisse de ces trois types de contrats a favorisé la hausse de la part des CDD (+12 points).

Si la part des CDI a augmenté parmi les apprentis en emploi à douze mois venant d'une spécialité de la production, c'est surtout le cas pour ceux venant d'une spécialité du domaine « Mécanique et structures métalliques » (+14 points), domaine pour lequel huit apprentis sortant en emploi à douze mois sur dix sont en CDI en juillet 2022, mais aussi du domaine «Génie civil, construction, bois» (+7 points) (figure 11). À l'inverse, une baisse de la part des CDI est observée entre juillet 2019 et juillet 2022 pour les sortants d'autres domaines de la production, tels que « Technologies industrielles » (-13 points), alors que la part des CDI y était déjà faible (passant de 59% à 46%), «Alimentation, agroalimentaire transformation» (-8 points) et «Energie, chimie, métallurgie» (-4 points) et « Agriculture » (-1 point).

Les anciens apprentis en emploi en contrat d'intérim douze mois après leur sortie de formation sont

proportionnellement de moins en moins nombreux dans tous les domaines de formation de la production entre juillet 2019 et juillet 2022, mais leur part reste égale à 10% en juillet 2022 parmi les sortants en emploi du domaine « Génie civil, construction, bois ».

Quant aux contrats de professionnalisation, dont la part atteignait, en juillet 2019, 18 % des apprentis en emploi douze mois après leur sortie d'une formation du domaine des « *Technologies industrielles* » et 11 % dans le domaine du « *Génie civil, construction, bois* », elle ne concerne en juillet 2022 plus qu'au maximum 4 % des sortants en emploi pour chacun des différents domaines de formation de la production.

Les CDD sont ainsi désormais le deuxième type de contrat le plus courant pour les apprentis dans tous les domaines de formation de la production après les CDI, variant de 12% parmi les apprentis en emploi à douze mois dans le domaine « Mécanique, et structures métalliques », où la part de CDI est la plus forte de tous les domaines (82%), à 45% dans celui des « Technologies industrielles », où les CDD sont quasiment aussi fréquents que les CDI (45%, contre 46%).

Parmi les apprentis en emploi à douze mois sortant d'une formation du secteur des services, la part des CDI a augmenté pour trois domaines: « Transport, manutention, magasinage » (+10 points), « Finances, comptabilité » (+10 points) et « Secrétariat, communication et information » (+7 points) (figure 12).

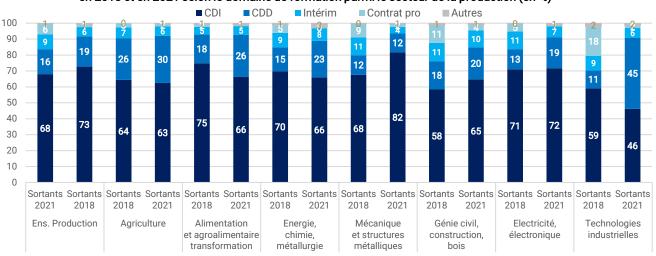


Figure 11 : Comparaison de la nature des contrats de travail des apprentis sortant en emploi à 12 mois après la sortie en 2018 et en 2021 selon le domaine de formation parmi le secteur de la production (en %)

Champ : apprentis de l'académie de Versailles inscrits en CFA sortant de dernière année de cycle professionnel de niveau 3 (ex. CAP) à 5 (ex. BTS) du secteur de la production en 2018, 2019, 2020 et 2021, qui étaient en emploi 6 à 24 mois après leur sortie de formation (hors domaine des matériaux souples pour lesquels les résultats en sont pas significatifs).

Source : Depp-Dares-InserJeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles.



■ Intérim ■ Contrat pro Autres 100 90 21 80 23 20 20 25 70 10 20 17 60 19 50 82 40 70 69 30 61 59 50 20 10 0 Sortants 2018 2018 2018 2018 2018 2018 2018 2021 2021 2021 202 2021 201 201 Ens. Services Transport, Commerce. Finances, Secrétariat, Services aux Coiffure Hôtellerie. Services à la manutention. comptabilité communication personnes esthétique restauration. collectivité magasinage et information (santé, social) tourisme (sécurité, nettoyage)

Figure 12 : Comparaison de la nature des contrats de travail des apprentis sortant en emploi à 12 mois après la sortie en 2018 et en 2021 selon le domaine de formation parmi le secteur des services (en %)

Champ: apprentis de l'académie de Versailles inscrits en CFA sortant de dernière année de cycle professionnel de niveau 3 (ex. CAP) à 5 (ex. BTS) du secteur des services en 2018 ou 2021, qui étaient en emploi 6 à 24 mois après leur sortie de formation.

Source: Depp-Dares-InserJeunes, traitements Dapep-Rectorat de Versailles.

S'agissant des deux domaines de formation « Secrétariat, communication et information » et « Finances, comptabilité » où la part des CDI était, avant la crise sanitaire, peu élevée parmi les apprentis de ces domaines en emploi à douze mois (respectivement 46 % et 47 %), les CDI sont devenus, après crise, majoritaires. Les sortants de ces deux domaines restent tout de même moins souvent en CDI que les sortants des autres domaines de formation (respectivement 53 % et 57 %, contre 59 % en moyenne). Dans le domaine «Transport, manutention, magasinage», la part des CDI était également plus faible que la moyenne à douze mois pour les sortants 2018, mais la hausse observée en quatre ans leur permet de rejoindre et même dépasser la part moyenne de CDI des sortants de la production (61%, contre 59%). Pour les apprentis sortant des autres domaines de formation des services, la part des CDI est en baisse entre avant et après Covid: - 9 points pour « Coiffure esthétique », -8 points pour «Services à la collectivité (sécurité, nettoyage) », - 4 points pour « Services aux personnes (santé, social) » et « Commerce, vente » et -1 point pour «Hôtellerie, restauration, tourisme». Malgré ces baisses, les domaines de formation « Services à la collectivité (sécurité, nettoyage) », « Hôtellerie, restauration, tourisme » et « Services aux personnes (santé, social) » restent ceux présentant les parts des CDI les plus élevées en juillet 2022 (respectivement 76 %, 69 % et 68 %).

Les contrats de professionnalisation, qui concernaient jusqu'à 28 % des sortants en emploi du domaine « Secrétariat, communication et

information » avant la crise sanitaire, sont désormais très rares car leur part ne dépasse pas 4% pour chacun des domaines de formation du secteur des services en juillet 2022. Les contrats professionnalisation sont désormais plus rares que les contrats d'intérim parmi les apprentis en emploi à douze mois issus d'une formation des services, alors que l'intérim était pourtant relativement peu fréquent avant la crise sanitaire (maximum 15 % dans le domaine « Transport, manutention, magasinage »). La part des contrats d'intérim n'a que très légèrement baissé parmi les sortants d'une formation des services (-1 point en moyenne), hormis la hausse constatée pour les sortants du domaine de l'« Hôtellerie, restauration, tourisme » (+6 points, passant de 1% à 5%). Face à ces baisses part des CDI, des contrats de la professionnalisation et le quasi-maintien de la part des contrats d'intérim, les CDD sont, de fait, proportionnellement de plus en plus nombreux parmi les apprentis sortant d'une spécialité des services. Si la part des CDD est passée, en moyenne pour le domaine des services, de 20 % en juillet 2019 à 32 % en juillet 2022, soit +12 points, cette hausse a atteint 21 points pour le domaine « Commerce, Vente », 20 points pour le domaine « Secrétariat, communication et information», 17 points pour « Coiffure esthétique » et 16 points pour « Finances, comptabilité ».

En juillet 2022, plus d'un apprenti sortant sur trois en emploi à douze mois sont en CDD pour les domaines de formation « Commerce, vente » (38 %), « Coiffure esthétique » (37 %), « Secrétariat, communication et



information» (36%) et «Finances, comptabilité» (35%).

Cependant, même si la part des CDD est en hausse, les CDI restent majoritaires dès douze mois après la sortie de formation pour les apprentis dans tous les domaines des services, contrairement aux lycéens sortant de la voie scolaire pour lesquels les CDI concernent moins d'un sortant en emploi sur deux dans certains domaines tels que « Commerce, vente », « Finances, comptabilité » et « Coiffure esthétique » (George, 2023).

Méthodologie

InserJeunes est un système d'information récent obtenu par rapprochement de bases de données administratives « scolarité » (remontées administratives des inscriptions des élèves et des apprentis) et de bases de données « emploi » (basées sur les déclarations sociales nominatives).

Il permet de construire des indicateurs d'insertion à des niveaux très fins (par établissement et par spécialité fine) pour les jeunes de niveau CAP au BTS. Ces indicateurs sont disponibles à différents moments après la sortie du système éducatif (six mois, douze mois, dix-huit mois et vingt-quatre mois).

Ce système d'information permet de répondre à l'exigence de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui prescrit de publier des indicateurs fins sur le parcours scolaire et l'insertion dans l'emploi des jeunes, en formation professionnelle.

InserJeunes couvre l'ensemble de l'emploi salarié dans le secteur privé en France, à l'exception de certains emplois salariés agricoles et des emplois salariés relevant de particuliers employeurs. L'emploi non salarié, dans le public, et à l'étranger n'est, pour le moment, pas couvert.

⇒ Retrouvez les données d'InserJeunes sur : https://www.inserjeunes.education.gouv.fr/diffusion/accueil

Pour en savoir plus :

- > Sur les différences de profils entre élèves sous statut scolaire et apprentis :
 - George E., « Dans la voie professionnelle, les élèves sous statut scolaire préparent plus souvent le baccalauréat, tandis que les apprentis préparent davantage un BTS ou un CAP », Note de la Dapep n°8, Rectorat de Versailles, novembre 2021
- > Sur l'impact de la crise sanitaire sur l'insertion professionnelle des lycéens professionnels de l'académie de Versailles :
 - George E., « Quasi retour du niveau d'avant crise sanitaire du taux d'emploi à douze mois des lycéens de la voie professionnelle », Note de la Dapep n°32, Rectorat de Versailles, décembre 2023
- > Sur l'impact de la crise sanitaire sur l'insertion professionnelle des lycéens professionnels au niveau national :
 - Rest S., Fauchon A., « Insertion professionnelle des lycéens professionnels de niveau CAP à BTS six mois après leur sortie d'études en 2021, 41 % sont en emploi salarié privé en janvier 2022 », Note d'information n° 22.42, Menj/Depp, décembre 2022.
 - Robin A., Fauchon A., « Insertion professionnelle des lycéens professionnels de niveau CAP à BTS deux ans après la sortie d'études en 2020 – 57 % sont en emploi salarié dans le secteur privé en juillet 2022 », *Note d'information* n° 23.26, Menj/Depp, juillet 2023.
 - Robin A., « Les lycéens professionnels sortis d'études en 2019 : une insertion marquée par la crise sanitaire », *Note d'information* n°23.29, Menj/Depp, juillet 2023.
 - Robin A., Fauchon A., « Insertion professionnelle des lycéens professionnels de niveau CAP à BTS Un an après leur sortie d'études en 2021, 50 % sont en emploi salarié dans le secteur privé en juillet 2022 », *Note d'information* n° 23.12, Menj/Depp, mars 2023.
 - Robin A., « L'insertion professionnelle des lycéens professionnels de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2019
 56 % sont en emploi salarié dans le secteur privé en juillet 2021 », *Note d'information* n° 22.20, Menj/Depp, juillet 2022.
- ➤ Sur la baisse des contrats de professionnalisation et la hausse de l'apprentissage :
 - El Haimer K., « Le contrat de professionnalisation en 2021 Des embauches qui progressent après un fort repli en 2020 », *Dares Résultats n°43*, MTPI/Dares, septembre 2022.
 - Demongeot A., Lombard F., « L'apprentissage au 31 décembre 2022 », Note d'information n°23.35, Menj/Depp, juillet 2023.





Champ des formations

Les données analysées dans le cadre de cette note comprennent l'ensemble des formations de niveau 3 à 5 dispensées dans les CFA d'Île-de-France :

Niveau	Formation	Regroupement de diplôme dans la note	Apprentis inscrits en année terminale en Île-de-France (Moyenne des effectifs constatés aux années scolaires 2017-2018 à 2020-2021)	Deux principales spécialités en nombre d'inscrits en année terminale (Moyenne des effectifs constatés aux années scolaires 2017-2018 à 2020-2021)
Niveau 3	CAP - Certificat d'aptitude professionnel	CAP	8 398	Pâtisser (872), Boulanger (856)
	MC3 - Mention complémentaire de niveau 3	MC de niveau 3	753	Pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées (97), Cuisinier en desserts de restaurant (91)
	TH3 - Titre homologué de niveau 3	Autre diplôme de niveau 3	619	Conducteur de transport en commun sur route (144), Conducteur-livreur sur véhicule utilitaire léger (93)
	Autres diverses formations du secteur de la santé et du soin (aide-soignant, ambulancier, auxiliaire de puériculture, accompagnement de la vie en structure ou à domicile)	Autre diplôme de niveau 3	366	Auxiliaire de puériculture (243), Ambulancier (58)
	CAPA - Certificat d'aptitude professionnel agricole	CAP	220	Jardinier paysagiste (141), Palefrenier soigneur (48)
	BAPAAT - Brevet d'aptitude professionnel d'assistant animateur technicien	Autre diplôme de niveau 3	48	Premier niveau de qualification pour l'animation et l'encadrement des activités sportives et socioculturelles
	BPA - Brevet professionnel agricole	Autre diplôme de niveau 3	42	Travaux d'aménagements paysagers (38), Travaux de l'élevage canin et félin (3)
	CSA niv. 3 - Certificat de spécialisation agricole de niveau 3	Autre diplôme de niveau 3	22	Taille et soins des arbres (9), Jardinier de golf et entretien de sols (6)
	CTM - Certificat technique des métiers	Autre diplôme de niveau 3	12	Vendeur en boulangerie-pâtisserie (6), Toiletteur canin, félin et nouveaux animaux de compagnie (5)
Niveau 4	Bac pro – Bac professionnel	Bac pro	3 367	Maintenance des véhicules (571), Commerce (392)
	BP – Brevet professionnel	BP	1 912	Préparateur en pharmacie (528), Coiffure (386)
	TH4 – Titre homologué de niveau 4 (y compris agricoles)	Autre diplôme de niveau 4	885	Moniteur de football (129), Artiste, danseur, chanteur, comédien (75)
	BP JEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	Autre diplôme de niveau 4	424	Éducateur sportif (155), Sports collectifs (59)
	MC4 – Mention complémentaire de niveau 4	MC de niveau 4	381	Accueil dans les transports (192), Accueil-réception (50)
	Bac pro AG – Bac professionnel agricole	Bac pro	198	Aménagements paysagers (81), Conduite et gestion de l'entreprise hippique (72)
	BTM - Brevet technique des métiers	Autre diplôme de niveau 4	116	Pâtissier, confiseur, glacier, traiteur (76), Chocolatier confiseur (15)
	BPA4 – Brevet professionnel agricole	Autre diplôme de niveau 4	81	Aménagements paysagers (64), Responsable de l'entreprise hippique (6)
	CSA niv. 4 – Certificat de spécialisation agricole de niveau 4	Autre diplôme de niveau 4	64	Arboriste élagueur (31), Constructions-paysagères (18)
	BMA – Brevet des métiers d'art DEME – Diplôme d'état de moniteur éducateur	Autre diplôme de niveau 4 Autre diplôme de	43 26	Ébéniste (16), bijou (16)
Niveau 5	BTS – Brevet de technicien supérieur	niveau 4 BTS	8 100	Management commercial
Niveau 3	bro brevet de teoriniden superieur	סום	0 100	opérationnel (1 133), Comptabilité et gestion (523)
	DUT – Diplôme universitaire de technologie	Autre diplôme de niveau 5	1 368	Technique de commercialisation (385), Informatique (119)
	TH5 – Titre homologué de niveau 5 (y compris agricoles	Autre diplôme de niveau 5	1 052	Vendeur automobile (232), Chargé de clientèle (55)
	BTSA – Brevet de technicien agricole	BTS Autro dinlâmo do	209	Aménagements paysagers (90), Technico-commercial (31)
	DE JEPS – Diplôme d'état de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	Autre diplôme de niveau 5	98	Perfectionnement sportif (91), Animation socio-éducatif (7)
	Autres diverses formations du secteur de la santé et du soin (psychomotricien, éducateur, préparateur en pharmacie hospitalière, diplôme d'état d'assistant social, physico- métallographe de laboratoire, biophysicien de	Autre diplôme de niveau 5	197	Psychomotricien (69), Éducateur de jeunes enfants (44)



Niveau 5 (suite)	DEUST – Diplôme d'études universitaire scientifiques et techniques	Autre diplôme de niveau 5	45	Système d'information, numérique et électronique (15), Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles (9)
	CSA niv. 5 – Certificat de spécialisation agricole de niveau 5	Autre diplôme de niveau 5	64	Arboriste élagueur (31), Constructions-paysagères (18)
	BM – Brevet de maîtrise	Autre diplôme de niveau 5	14	Coiffeur (5), Esthéticienne- cosméticienne (3)
	BTMS - Brevet technique des métiers supérieur	Autre diplôme de niveau 5	4	Prothésiste dentaire (2), Ébéniste (2)
	DCESF- Diplôme d'état de conseiller en économie sociale et familiale	Autre diplôme de niveau 5	2	
	DMA – Diplôme des métiers d'art	Autre diplôme de niveau 5	1	Art du bijou et du joyau (1)