



En Nouvelle-Aquitaine, 67 % des apprentis de niveau CAP à BTS sont en emploi salarié six mois après leur sortie d'études, 74 % un an après

Les indicateurs présentés ont été calculés sur 2 années cumulées pour des raisons de robustesse. Ils concernent ainsi les sortants d'une année terminale de formation professionnelle ou de BTS en CFA en 2022 ou 2023.

Parmi les apprentis néo-aquitains de niveau CAP à BTS inscrits à la rentrée 2021 ou 2022 en dernière année d'un cycle professionnel, 38 % sont toujours en formation l'année scolaire suivante.

Parmi les apprentis sortis du système scolaire, 67 % sont en emploi salarié six mois après la fin de leurs études et 74 % un an après.

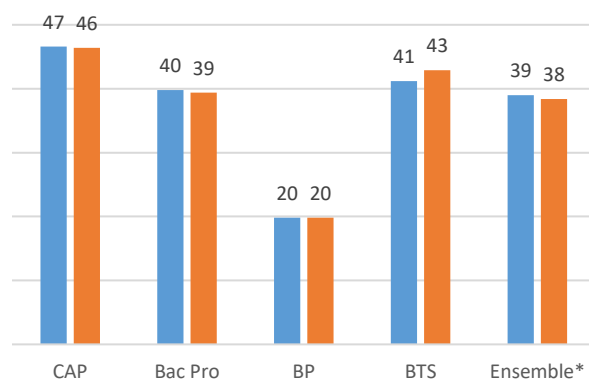
A court terme, le taux d'emploi salarié privé des garçons est supérieur à celui des filles, qui s'insèrent en revanche mieux dans le secteur public.

Les spécialités « énergie, chimie, métallurgie », « mécanique et structures métalliques », « technologies industrielles » et « transport, manutention, magasinage » offrent la meilleure insertion sur le marché du travail. Les formations relevant des « services aux personnes (santé, social) », qui regroupent 13 % de l'ensemble des sortants, permettent également une bonne insertion à 6 mois comme à 12 mois.

■ 38 % des apprentis poursuivent leurs études après une dernière année de cycle professionnel ou de BTS

Parmi l'ensemble des apprentis de niveau CAP à BTS inscrits en dernière année d'un cycle d'études à la rentrée 2021 ou 2022, 38 % sont toujours en formation l'année scolaire suivante. Ces jeunes toujours en formation peuvent être des redoublants, des jeunes poursuivant leurs études en apprentissage ou par la voie scolaire, ou encore des jeunes s'orientant vers une autre formation de tout niveau. Ce taux, égal à la moyenne nationale, varie de 20 % pour les apprentis préparant un brevet professionnel (BP) à 46 % pour ceux préparant un CAP. Par rapport aux générations précédentes, le taux de poursuite d'études est en hausse pour les BTS (+ 1,7 point) et en légère baisse pour les baccalauréats professionnels (- 0,4 point) et les CAP (- 0,2 point). Il est resté stable pour les brevets professionnels.

Taux de poursuite d'études des inscrits en dernière année de formation (en %)



Taux de poursuite d'études : ratio entre l'effectif d'apprentis toujours en formation (y compris les redoublants) et l'effectif de jeunes en dernière année de formation.

* Autres certifications comprises (mentions complémentaires, titres professionnels...).

Champ : Nouvelle-Aquitaine. Dernière année de cycle professionnel ou de BTS en CFA.

Source : DARES, DEPP, Inserjeunes

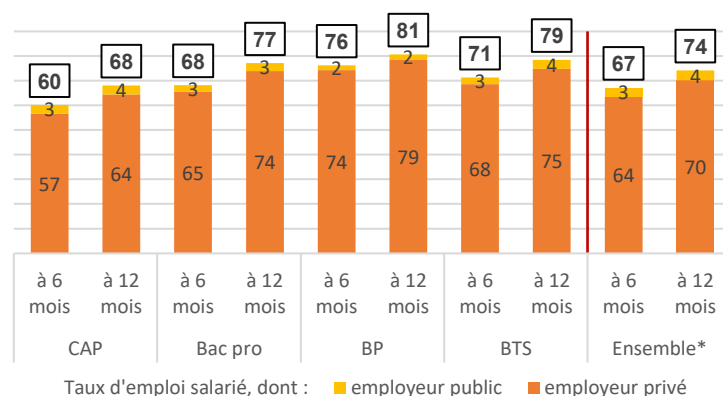
■ 67 % des apprentis occupent un emploi salarié six mois après leur sortie d'études, 74 % un an après

Parmi les apprentis qui ne sont plus en formation à la rentrée 2022 ou 2023, 67 % sont en emploi salarié six mois après leur sortie du système scolaire : 64 % dans le secteur privé et 3 % dans le secteur public (contre respectivement 62 % et 4 % au niveau national).

Un an après la fin de leurs études, le taux d'emploi salarié des apprentis s'élève à 74 % (70 % dans le secteur privé et 4 % dans le secteur public), l'écart se creusant avec la moyenne nationale (72 % globalement et 67 % dans le secteur privé).

Le taux d'emploi à 6 mois est plus élevé pour les sortants de brevet professionnel (76 %) et de BTS (71 %). L'obtention d'un emploi salarié au bout de six mois est moins fréquente pour les sortants de CAP (60 %) et de baccalauréat professionnel (68 %). A 12 mois, le taux d'emploi salarié s'élève à 68 % pour les sortants de CAP, 77 % pour les sortants de baccalauréat professionnel, 79 % pour les sortants de BTS et 81 % pour les sortants de brevet professionnel. L'amélioration de l'insertion entre six et douze mois se fait principalement dans le secteur privé, l'emploi dans le secteur public évoluant peu.

Taux d'emploi salarié 6 et 12 mois après la fin d'un cycle professionnel ou d'un BTS



Taux d'emploi : ratio entre l'effectif de sortants en emploi salarié (à 6 mois et à 12 mois) et l'effectif de sortants.

* Autres certifications comprises (mentions complémentaires, titres professionnels...).

Champ : Sortants en 2022 ou 2023 de dernière année de cycle professionnel ou de BTS en CFA.

Avec un taux d'emploi à 6 mois de 68 %, les garçons s'insèrent mieux professionnellement que les filles (65 %). Ils s'insèrent mieux dans le secteur privé (66 % contre 59 %), mais moins bien dans le public (2 % contre 6 %). Cela s'explique en partie par les spécialités suivies pendant l'apprentissage, les filles préparant souvent des formations dont les débouchés sont plus fréquents dans le secteur public.

L'écart entre le taux d'emploi salarié des filles et des garçons est particulièrement marqué pour les sortants de CAP (respectivement 51 % et 63 %) et de baccalauréat professionnel (59 % contre 71 %).

Un an après leur sortie de formation, les filles présentent toujours un taux d'emploi salarié inférieur à celui des garçons (72 % contre 75 %), avec là encore une meilleure insertion que les garçons dans le secteur public (7 % contre 3 %).

Comme à 6 mois, l'écart entre les filles et les garçons est plus marqué parmi les sortants de CAP (71 % pour les garçons, 60 % pour les filles) et de baccalauréat professionnel (79 % contre 72 %).

■ Le diplôme : un atout dans l'insertion professionnelle

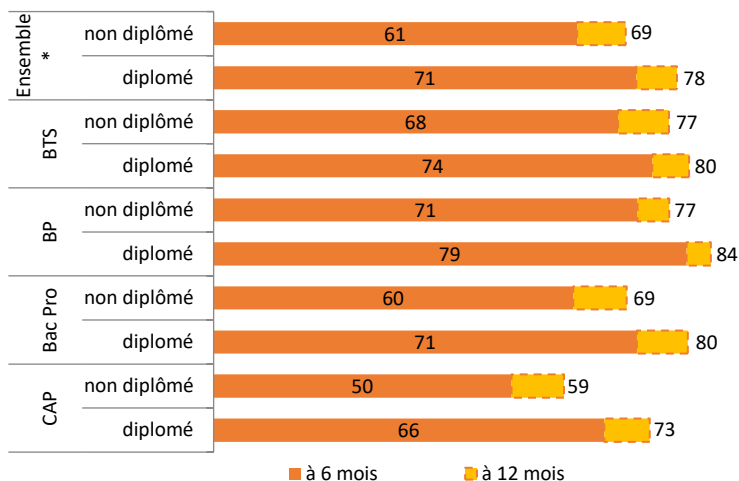
Parmi les apprentis ne poursuivant pas leurs études après leur dernière année de CAP, baccalauréat professionnel, BP ou BTS, 74 % ont obtenu leur diplôme.

A tous les niveaux de formation, l'obtention du diplôme préparé permet de trouver un emploi salarié plus facilement. L'écart entre diplômés et non diplômés est particulièrement important pour les sortants d'un CAP : les deux tiers des apprentis ayant obtenu leur CAP sont en emploi salarié six mois après leur sortie, contre un sur deux pour les apprentis ayant échoué à l'examen.

Le taux d'emploi salarié de ces apprentis est même meilleur que celui des jeunes sortant d'un baccalauréat professionnel sans avoir réussi leur examen final (61 %).

Un an après leur sortie de formation, les apprentis non-diplômés ont compensé une partie de leur retard par rapport aux apprentis ayant obtenu leur diplôme, l'écart entre les deux groupes se réduisant.

Taux d'emploi salarié 6 et 12 mois après la fin d'un cycle professionnel ou d'un BTS, selon l'obtention du diplôme (en %)



Note : L'information sur l'obtention du diplôme n'est pas connue pour 11 % des apprentis en CAP, 7 % en Bac Pro, 13 % en BP et 6 % en BTS. Ils sont exclus du champ pour cette figure.

* Autres certifications comprises (mentions complémentaires, titres professionnels...).

Champ : Nouvelle-Aquitaine. Sortants en 2022 ou 2023 d'une dernière année de cycle professionnel ou de BTS en CFA.

■ Les filles plus souvent en contrat à durée déterminée et les garçons en intérim

Parmi les apprentis en emploi salarié six mois après leur sortie du système scolaire, plus de six sur dix sont en CDI (62 %), un quart en CDD et 8 % en intérim. L'emploi à durée indéterminée concerne 57 % des sortants de CAP en emploi à 6 mois, 60 % des sortants de baccalauréat professionnel et 63 % des sortants de BTS. Il est plus fréquent parmi les apprentis issus d'un brevet professionnel (76 %), ce diplôme attestant de l'acquisition d'une haute qualification dans l'exercice d'une activité professionnelle bien spécifique. Un an après la sortie de formation, la répartition selon le type de contrat des apprentis en emploi salarié est sensiblement la même qu'à six mois.

Aux deux points d'observation, les garçons travaillent plus souvent en CDI que les filles (64 % contre 60 %) qui sont davantage en CDD. En effet, les formations liées aux services, dans lesquelles les filles sont majoritaires (58 %), ont pour débouchés des secteurs d'activité où les contrats temporaires prennent souvent la forme de CDD.

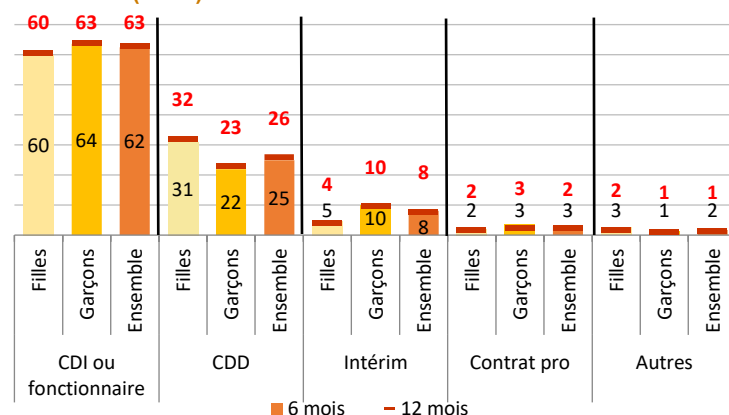
En revanche, la part des apprentis en intérim est plus élevée chez les garçons, fortement représentés dans les formations relevant de la production (88 %) qui mènent à des secteurs recourant beaucoup à l'intérim.

Par ailleurs, six ou douze mois après leur sortie de formation, 4 % des apprentis ont plusieurs emplois pendant la semaine de référence. Il s'agit le plus souvent de très courtes missions successives, mais aussi d'emplois simultanés. Pour les besoins de cette étude, nous n'avons retenu qu'un seul contrat par jeune, en priorité le CDI ou le contrat le plus long.

Six ou douze mois après leur sortie d'études, 8 % des apprentis en emploi travaillent à temps partiel. Cette part est plus élevée pour les CAP (11 % à 6 mois) que pour les baccalauréats professionnels (7 %), les BP (4 %) et les BTS (7 %).

Les filles travaillent plus souvent à temps partiel que les garçons (13 % contre 6 %, quel que soit le point d'observation). L'écart est particulièrement important pour les CAP (22 % contre 7 % à 6 mois), et les baccalauréats professionnels (18 % contre 5 %). Il est plus modéré pour les BP (7 % contre 2 %) et les BTS (11 % contre 5 %).

Répartition des apprentis en emploi salarié 6 mois et 12 mois après la fin d'un cycle professionnel ou d'un BTS selon le type de contrat (en %)



Champ : Nouvelle-Aquitaine. Sortants en 2022 ou 2023 d'une dernière année de cycle professionnel ou de BTS en CFA, en emploi salarié six mois et douze mois après la fin de leurs études.

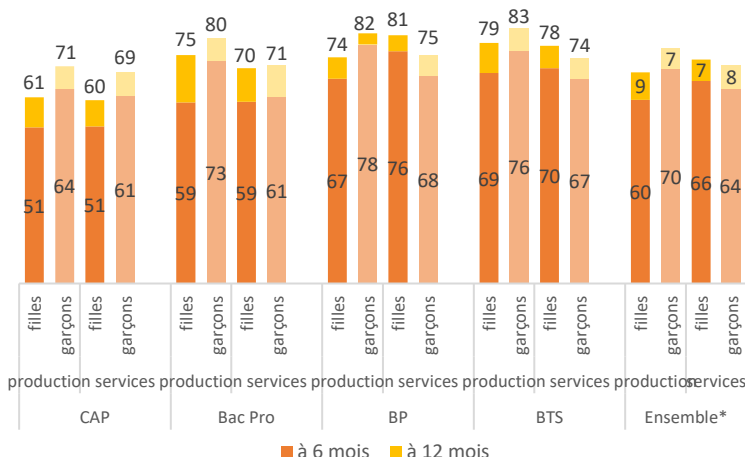
Source : DARES, DEPP, Inserjeunes

■ Une meilleure insertion pour les spécialités relevant de la production

L'insertion professionnelle des apprentis varie selon leur spécialité de formation. Les taux d'emploi salarié sont plus élevés pour les sortants des spécialités relevant de la production (69 % à 6 mois puis 76 % à 12 mois) que des services (65 % puis 72 %), et ce quel que soit le diplôme préparé.

Parmi les apprentis issus d'une formation relevant de la production, les garçons ont une meilleure insertion que les filles, quel que soit le niveau de diplôme. La situation est moins tranchée s'agissant des spécialités relevant des services. A l'issue d'un BP ou d'un BTS lié aux services, les filles ont de meilleurs taux d'emploi que les garçons. Après un baccalauréat professionnel, les taux d'emploi des filles et des garçons sont relativement proches, mais après un CAP relevant des services, le taux d'emploi salarié des garçons est supérieur à celui des filles (61 % contre 51 % à 6 mois, puis 69 % contre 60 % à 12 mois).

Taux d'emploi salarié 6 et 12 mois après la fin d'un cycle professionnel ou d'un BTS, selon la catégorie de spécialité (en %)



Champ : Nouvelle-Aquitaine. Sortants en 2022 ou 2023 d'une dernière année de cycle professionnel ou de BTS en CFA.

* Autres certifications comprises (mentions complémentaires, titres professionnels...).

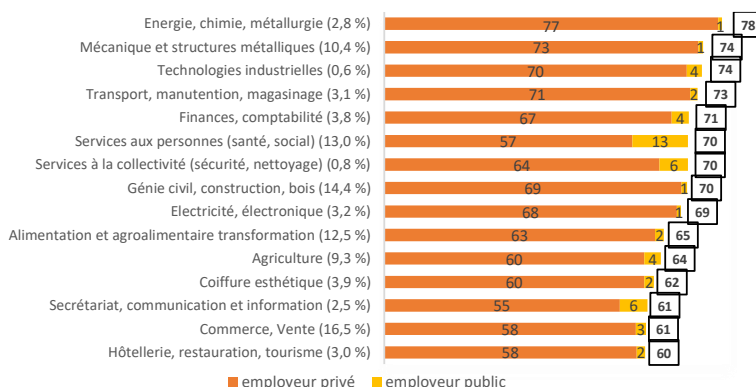
Source : DARES, DEPP, Inserjeunes

Les spécialités relevant de la production permettent une meilleure insertion dans le secteur privé que celles liées aux services (67 % contre 59 % à 6 mois puis 73 % contre 66 % à 12 mois). A l'inverse, l'insertion dans le secteur public est meilleure pour les spécialités relevant des services (6 % contre 2 %, à 6 mois comme à 12 mois).

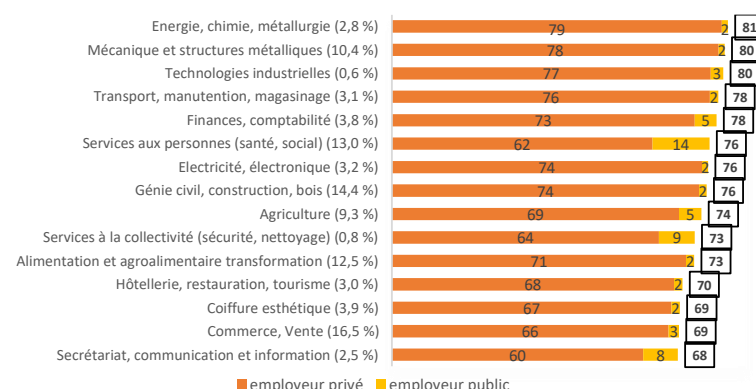
Dans le domaine de la production, les spécialités « énergie, chimie, métallurgie », « mécanique et structures métalliques » et « technologies industrielles » présentent des taux d'emploi salarié privé particulièrement élevés (70 à 77 % à 6 mois). Dans le domaine des services, seule la spécialité « transport, manutention, magasinage » atteint ce niveau.

L'emploi salarié public est nettement supérieur à la moyenne pour les spécialités « services aux personnes » (13 % à 6 mois). Il est également important dans les spécialités « secrétariat, communication et information » et « services à la collectivité » (6 %).

Taux d'emploi salarié selon la spécialité de formation (en %) 6 mois après la fin d'un cycle professionnel ou d'un BTS



12 mois après la fin d'un cycle professionnel ou d'un BTS



Champ : Nouvelle-Aquitaine. Sortants en 2022 ou 2023 d'une dernière année de cycle professionnel ou de BTS en CFA.

Source : DARES, DEPP, Inserjeunes

■ De fortes différences d'insertion professionnelle selon les spécialités de formation

Au sein d'une même spécialité de formation, l'insertion professionnelle varie selon le niveau. Mais certaines spécialités se distinguent par une meilleure insertion sur le marché du travail que la moyenne à tous les niveaux de formation. C'est le cas, à 6 mois comme à 12 mois, de la spécialité « génie civil, construction, bois », qui regroupe 14 % de l'ensemble des sortants, et de la spécialité « énergie, chimie, métallurgie ».

Au niveau CAP, les spécialités « transport, manutention, magasinage » et « services à la collectivité » présentent également une meilleure insertion que l'ensemble des spécialités, ainsi que la spécialité « secrétariat, communication et information » pour l'insertion à court terme.

Concernant les baccalauréats professionnels, les spécialités « technologies industrielles », « mécanique et structures métalliques » et « services à la collectivité » se distinguent avec des taux d'emploi à 6 mois de 77 à 79 %. A 12 mois, les spécialités les plus favorables au niveau baccalauréat professionnel sont « hôtellerie, restauration, tourisme » et « finances, comptabilité ».

Pour les brevets professionnels, les spécialités « services aux personnes (santé, social) » et « énergie, chimie, métallurgie » permettent une meilleure insertion que l'ensemble des spécialités, à 6 mois comme à 12 mois.

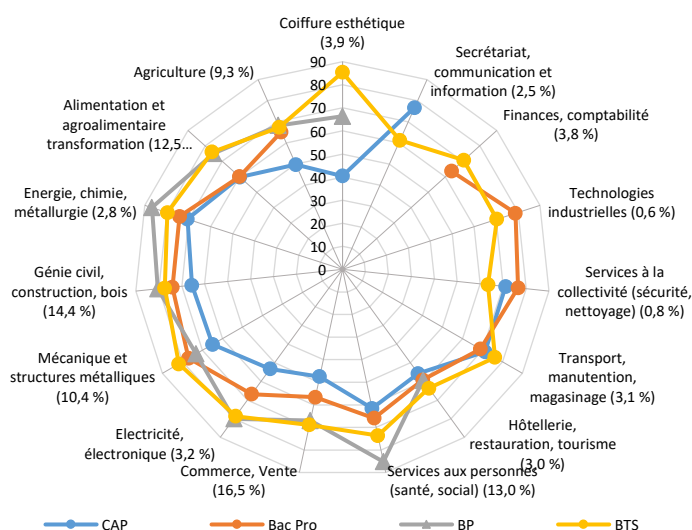
Enfin, au niveau BTS, les spécialités « coiffure, esthétique », « transport, manutention, magasinage », « électricité, électronique » et « mécanique et structures métalliques » se caractérisent par des taux d'emploi salarié atteignant 76 % à 85 % à 6 mois et 83 % à 87 % à 12 mois.

A contrario, quel que soit le niveau de formation, l'insertion à court terme est difficile pour les spécialités « agriculture » et « hôtellerie, restauration, tourisme » qui regroupent respectivement 9 % et 3 % des sortants. Toutefois, le taux d'emploi des baccalauréats professionnels de la spécialité « hôtellerie, restauration, tourisme » s'améliore nettement à 12 mois, dépassant largement la moyenne de l'ensemble des spécialités.

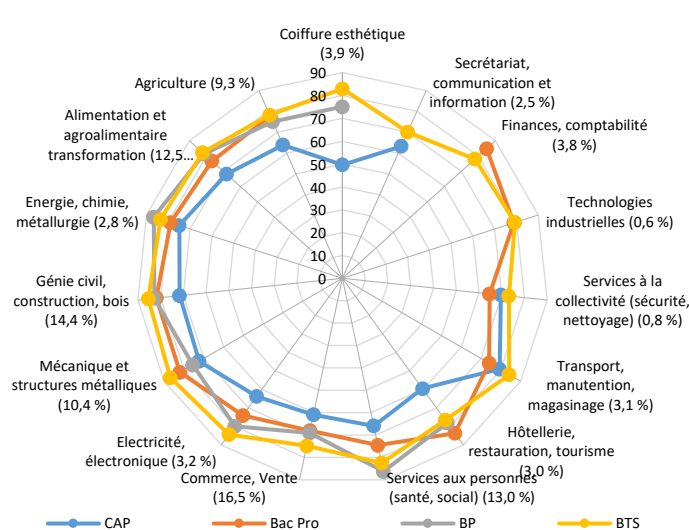
Enfin, les formations de la spécialité « commerce-vente », qui regroupent près de 17 % de l'ensemble des sortants, présentent une insertion en deçà de la moyenne, à 6 mois comme à 12 mois, et ce quel que soit le niveau de formation.

Taux d'emploi salarié des apprentis après la fin d'un cycle professionnel ou d'un BTS, selon le domaine de spécialité et la classe de sortie, et poids des spécialités (en % parmi l'ensemble des sortants)

A 6 mois



A 12 mois



Note : La spécialité « matériaux souples », regroupant moins de 0,5 % des sortants en 2022 ou 2023, n'est pas représentée. Pour certaines spécialités, le taux d'emploi n'est pas affiché pour certains diplômes lorsque le nombre de sortants concernés est trop faible.

Lecture : Dans la spécialité « génie civil, construction, bois », 66 % des sortants d'un CAP sont en emploi salarié 6 mois après la sortie du système scolaire. C'est le cas de 74 % des sortants d'un Bac Pro, de 80 % des sortants d'un BP et de 77 % des sortants d'un BTS. Le poids de cette spécialité parmi l'ensemble des sortants de lycée CFA est de 14,4 % (chiffres entre parenthèses).

Champ : Nouvelle-Aquitaine. Sortants en 2022 ou 2023 d'une dernière année de cycle professionnel ou de BTS en lycée CFA.

Source : DARES, DEPP, Inserjeunes

Mesure de l'insertion des jeunes : le système d'informations DEPP/DARES InserJeunes

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 », 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
- taux de rupture de contrat d'apprentissage

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).

Ce système d'information permet de répondre aux objectifs de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018.

L'insertion professionnelle est mesurée à partir des données sur l'emploi issues des déclarations sociales nominatives (DSN) qui couvrent désormais également l'emploi public. Pour les sortants 2022 et les générations suivantes, l'emploi mesuré dans Inserjeunes n'est donc plus restreint à l'emploi salarié privé et inclut désormais également l'emploi salarié public.

En raison de l'élargissement du champ d'Inserjeunes, et dans un souci de comparabilité, les évolutions de taux d'emploi ne sont donc pas présentées dans cette étude.

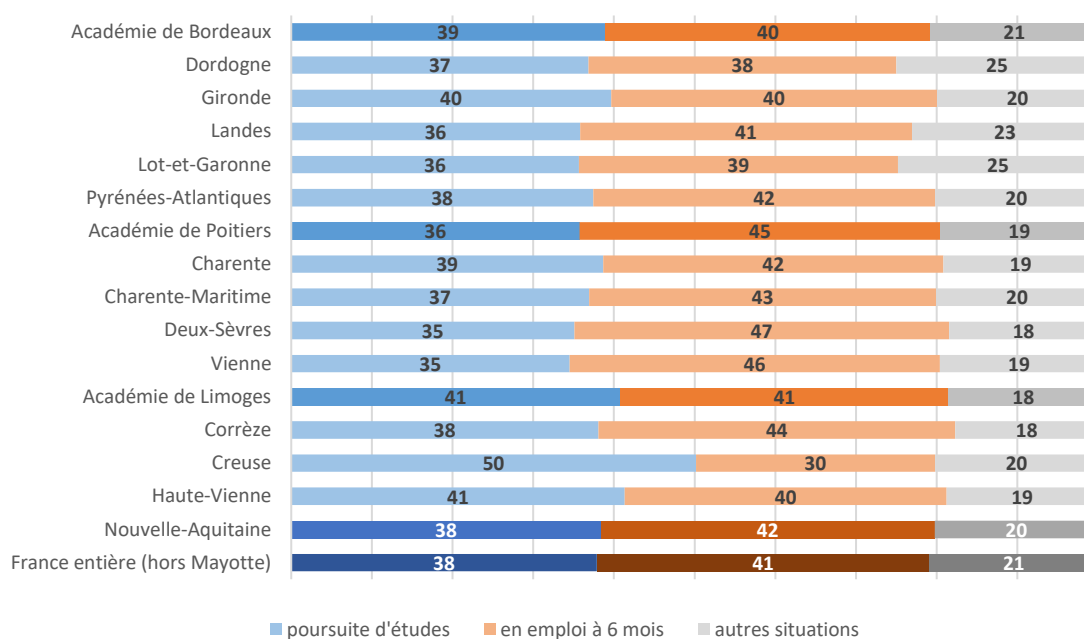
Principaux indicateurs territoriaux

■ Un devenir plus favorable dans certains départements

En Nouvelle-Aquitaine, 80 % des apprentis sortis de formation professionnelle ou de BTS présentent un devenir favorable : ils sont soit en poursuite d'études, soit en emploi six mois après leur sortie de formation.

Au sein de l'académie de Bordeaux, la Gironde et les Pyrénées-Atlantiques présentent le taux de devenir favorable le plus élevé, égal à la moyenne régionale. Mais dans les académies de Poitiers et de Limoges, tous les départements présentent des taux supérieurs ou égaux à cette moyenne. Le taux de devenir favorable est particulièrement élevé dans les Deux-Sèvres (82 %), grâce à une proportion élevée de jeunes en emploi six mois après leur sortie d'études (47 % des inscrits en dernière année de formation). Dans la Vienne et en Corrèze, le devenir favorable est également lié à une forte proportion de jeunes en emploi à 6 mois. En revanche, en Haute-Vienne et surtout dans la Creuse, le devenir favorable est surtout lié à une poursuite d'études plus fréquente (respectivement 41 % et 50 %).

Le devenir des apprentis après une dernière année de formation professionnelle (en %)



Champ : Nouvelle-Aquitaine. Dernière année de cycle professionnel ou de BTS à la rentrée 2021 ou 2022, en CFA.

Source : DARES, DEPP, Inserjeunes

■ Des différences infra-régionales en termes d'insertion

La simplicité apparente d'un taux d'emploi ne doit pas cacher que l'insertion professionnelle est un phénomène complexe, qui ne dépend pas que du niveau ou de la spécialité de formation. Celle-ci s'inscrit aussi dans un territoire donné, dont le tissu économique n'est pas homogène.

Le taux d'emploi salarié à 6 mois des apprentis sortis d'un cycle de formation professionnelle ou d'un BTS en 2022 ou 2023 varie selon le département d'implantation du CFA. En Nouvelle-Aquitaine, il passe de 59 % dans la Creuse à 71 % en Corrèze et 72 % dans les Deux-Sèvres.

Le taux d'emploi salarié privé est particulièrement élevé en Corrèze (69 %, contre 64 % pour la moyenne régionale et 62 % pour la moyenne nationale). A l'inverse, la Creuse et la Dordogne présentent les taux d'emploi salarié privé les moins élevés (respectivement 54 % et 56 %).

Le taux d'emploi salarié public varie de 2 % en Corrèze à 6 % dans les Deux-Sèvres.

A 12 mois, les taux d'emploi salarié dépassent la moyenne régionale en Haute-Vienne (75 %), Charente-Maritime et Vienne (76 %), Corrèze (78 %) et Deux-Sèvres (81 %).

La part des apprentis en CDI varie au sein de la région académique. Six mois ou douze mois après la sortie de formation, elle est globalement plus élevée dans l'académie de Bordeaux (63 %), notamment en Gironde (65 % à 6 et 12 mois). Au sein de la région académique, elle passe, à 6 mois, de 56 % en Dordogne à 73 % dans la Creuse et à 12 mois, de 57 % à 72 % dans ces mêmes départements.

Entre les deux temps d'observation, la part des jeunes en CDI ne progresse que dans la moitié des départements (+ 2 points en Charente, Deux-Sèvres et Haute-Vienne).

Apprentis en emploi salarié à 6 mois (en %)

	Taux d'emploi salarié à 6 mois	dont employeur privé	dont employeur public	Part des jeunes en CDI à 6 mois
Académie de Bordeaux	66	63	3	63
Dordogne	60	56	4	56
Gironde	67	64	3	65
Landes	64	59	5	65
Lot-et-Garonne	61	58	3	56
Pyrénées-Atlantiques	68	64	4	60
Académie de Poitiers	70	66	4	60
Charente	69	66	3	62
Charente-Maritime	68	65	3	61
Deux-Sèvres	72	66	6	57
Vienne	70	66	4	61
Académie de Limoges	69	66	3	62
Corrèze	71	69	2	65
Creuse	59	54	5	73
Haute-Vienne	68	64	4	58
Nouvelle-Aquitaine	67	64	3	62
France entière (hors Mayotte)	66	62	4	60

Apprentis en emploi salarié à 12 mois (en %)

	Taux d'emploi salarié à 12 mois	dont employeur privé	dont employeur public	Part des jeunes en CDI à 12 mois
Académie de Bordeaux	73	69	4	63
Dordogne	71	66	5	57
Gironde	74	70	4	65
Landes	72	67	5	61
Lot-et-Garonne	68	65	3	56
Pyrénées-Atlantiques	74	70	4	61
Académie de Poitiers	77	72	5	61
Charente	74	71	3	64
Charente-Maritime	76	72	4	62
Deux-Sèvres	81	74	7	59
Vienne	76	71	5	61
Académie de Limoges	76	72	4	62
Corrèze	78	75	3	64
Creuse	69	63	6	72
Haute-Vienne	75	71	4	60
Nouvelle-Aquitaine	74	70	4	63
France entière (hors Mayotte)	72	67	5	62

Champ : Nouvelle-Aquitaine. Sortants en 2022 ou 2023 d'une dernière année de cycle professionnel ou de BTS en CFA.

Source : DARES, DEPP, Inserjeunes

Pour en savoir plus :

Publication DEPP-DARES :

[Lemaire É., Loiseau C., Jounin É., Grandperrin N., 2024, "Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS six mois après leur sortie d'études en 2023 - 66 % sont en emploi salarié en janvier 2024", Note d'Information n° 24-53 , décembre 2024.](#)

Sophie BATISTA

Rectorat de l'Académie de Bordeaux
5 rue Joseph de Carayon Latour - CS 81499
33060 Bordeaux cedex

Directeur de la Publication :
M. Jean-Marc HUART
Recteur de l'Académie de Bordeaux

Rédacteur en Chef : Marc DUCLOS
Secrétaire de fabrication : Nathalie ROY