

# Le devenir des publics formés par la **Région Midi-Pyrénées**

## Les **apprentis** sortis de formation en 2012 & 2013

Insertion

Mobilité

Trajectoires

Zoom

Satisfaction

Profil



# Sommaire

<b>Introduction.....</b>	<b>5</b>
<b>Profil des apprentis .....</b>	<b>6</b>
Plus d'un apprenti sur deux formé en Haute-Garonne .....	6
Trois apprentis sur dix suivent une formation dans le supérieur .....	7
Se former pour apprendre un métier .....	8
<b>La satisfaction .....</b>	<b>9</b>
Neuf apprentis sur dix sont satisfaits de la formation suivie .....	9
87 % des apprentis satisfaits de la relation avec le maître d'apprentissage.....	9
Peu de problématiques liées aux transports et au logement.....	9
<b>Insertion à six et dix-huit mois .....</b>	<b>10</b>
Une entrée sur un marché du travail en timide reprise .....	10
Près de huit apprentis sur dix en emploi ou en formation.....	10
Situation socio-professionnelle des apprentis selon leur lieu de résidence .....	11
43% des apprentis en emploi .....	12
Les apprentis en recherche d'emploi.....	15
Les apprentis en poursuite de formation.....	16
<b>Trajectoires d'entrée dans la vie active .....</b>	<b>17</b>
Les cinq principales trajectoires sur le marché du travail .....	17
Accès direct et durable à l'emploi .....	17
Emploi différé après une période de chômage .....	18
Emploi différé après une période de formation ou d'inactivité.....	18
En formation.....	19
Chômage ou inactivité persistants.....	19
<b>Zoom sur l'enseignement supérieur et l'apprentissage.....</b>	<b>20</b>
29 % des apprentis ont suivi une formation de niveau supérieur .....	20
Les 15 diplômes du supérieur qui comptent le plus d'effectifs en apprentissage.....	21
Plus d'un apprenti sur deux du supérieur est en emploi à six mois .....	21
<b>Zoom sur l'apprentissage sans frontières : la mobilité .....</b>	<b>23</b>
L'Angleterre, premier lieu de stage hors frontières .....	23
Les impacts d'un stage hors de l'hexagone .....	24
Le stage à l'étranger et l'insertion.....	25
<b>Synthèse des principaux résultats .....</b>	<b>26</b>

Ce support a été réalisé sous le pilotage de Agnès Nadot (Directrice de la formation professionnelle et de l'apprentissage à la Région Midi-Pyrénées).

Directeur de publication : Frédéric Blachier - Responsable de publication : Christiane Lagriffoul - Secrétaire de rédaction : Guylaine François - Rédactrices : Teldja Seniguer, Naïma Oumouhou- Maquette/mise en page : Stéphane Henry - ISBN : 978-2-916543-93-2



# Introduction

## Objectifs

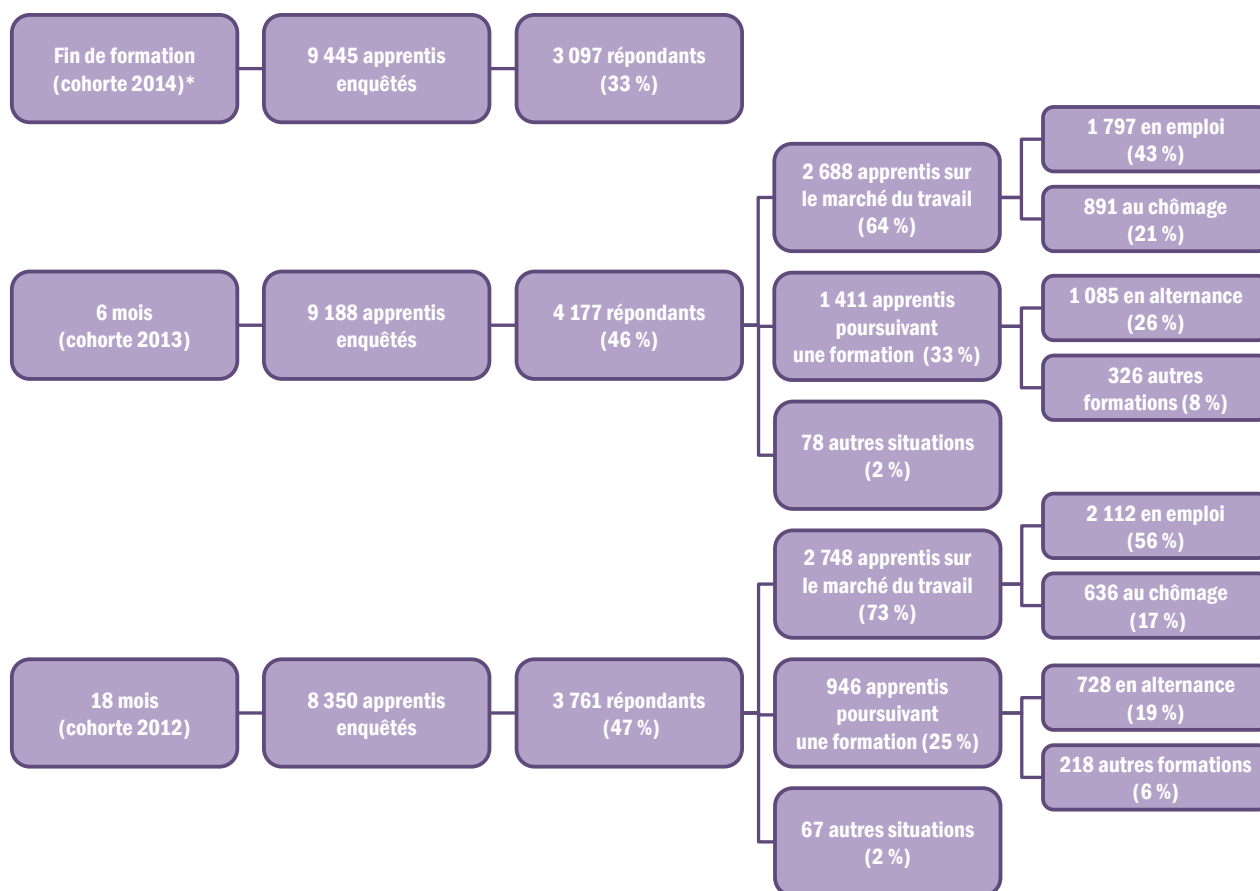
La loi de décentralisation du 13 août 2004 accorde à la Région la compétence « de définir et de mettre en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle »<sup>1</sup>. Ainsi chaque année la Région élabore un programme d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Pour la cohérence de la mise en œuvre de sa politique de formation, la Région se doit de connaître les « effets de sa politique sur les parcours d'insertion professionnelle des apprentis »<sup>2</sup>.

## Méthodologie

Les principaux résultats de cette étude sont issus des trois phases d'enquêtes réalisées en 2013 auprès des apprentis de la région :

- ▶ Enquête en fin de formation : destinée à actualiser les coordonnées des apprentis et à sensibiliser ces derniers au fait qu'ils seront contactés à deux reprises. Elle permet également de les interroger sur la satisfaction vis-à-vis de leur formation et de leur projet à l'issue de la formation ;
- ▶ Enquête à 6 mois : permet de donner une première tendance sur l'insertion professionnelle des apprentis ;
- ▶ Enquête à 18 mois : permet d'affiner les résultats de l'enquête à 6 mois sur l'insertion de ces jeunes.

## L'étude en chiffres



\* L'enquête en fin de formation est utilisée, dans cette étude pour la partie satisfaction de la formation.

1 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006182387&cidTexte=LEGITEXT000006071191&dateTexte=20060323>

2 [http://www.cariforef-mp.asso.fr/files/etudes/08-11-27\\_PlaquetteApprentisNov08.pdf](http://www.cariforef-mp.asso.fr/files/etudes/08-11-27_PlaquetteApprentisNov08.pdf)

# Profil des apprentis

Plus d'un apprenti sur deux formé en Haute-Garonne<sup>1</sup>

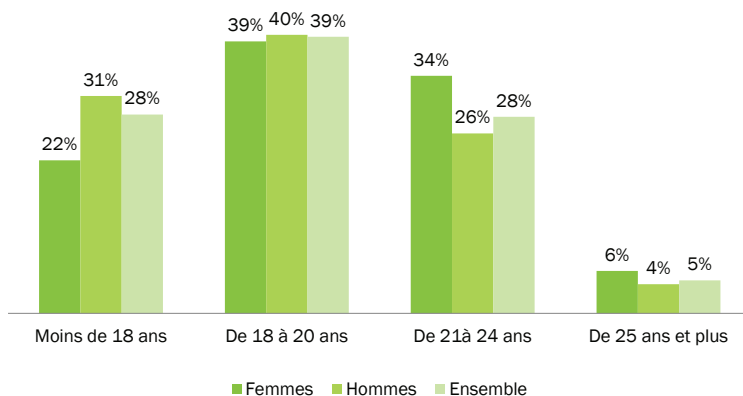
► **17 371 apprentis** ◀

5 012 (29 %)



12 359 (71 %)

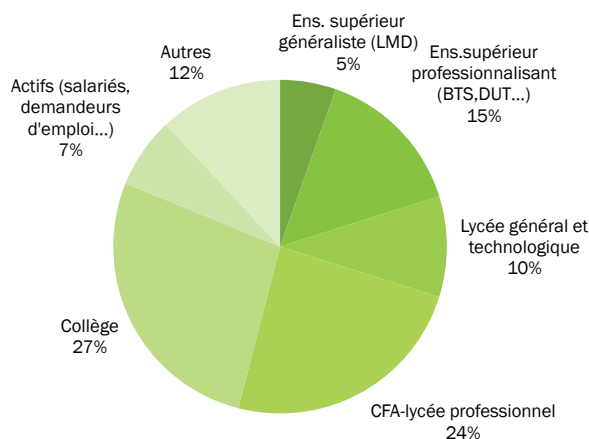
**La répartition des apprentis par genre & par âge**



► 17 371 apprentis en 2014, soit une baisse de 6 % par rapport à 2013. Cette baisse est observée également au niveau national puisque fin 2013, les centres de formation d'apprentis ont accueilli 424 350 apprentis, soit une baisse de 3,1 % par rapport à 2012<sup>2</sup>.

► L'apprenti est majoritairement masculin et jeune : l'âge moyen est 19 ans.

**La situation avant l'entrée en formation**

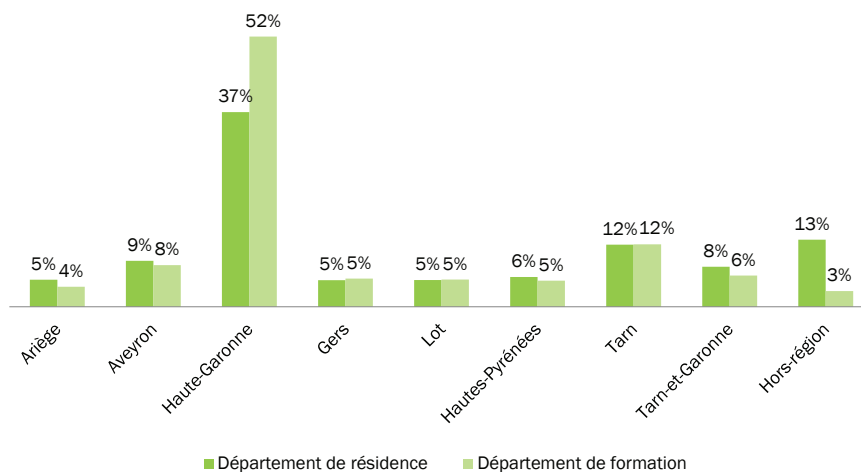


► Avant leur entrée en apprentissage, 77 % des apprentis étaient en formation, 7 % occupaient un emploi ou étaient en recherche d'emploi. Un tiers des apprentis suivait une formation dans un lycée et 27 % étaient inscrits dans un collège.

► Plus d'un apprenti sur deux a été formé en Haute-Garonne (52 %) alors que seuls 37 % des apprentis vivent dans le département. La forte concentration en Haute-Garonne s'explique à la fois par l'environnement économique local, la capacité des entreprises à accueillir les apprentis et l'offre de formation qui est plus développée dans ce département.

► La part des personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est de 2 %. Cette part est stable par rapport à 2013.

**La répartition par lieux de résidence & de formation**

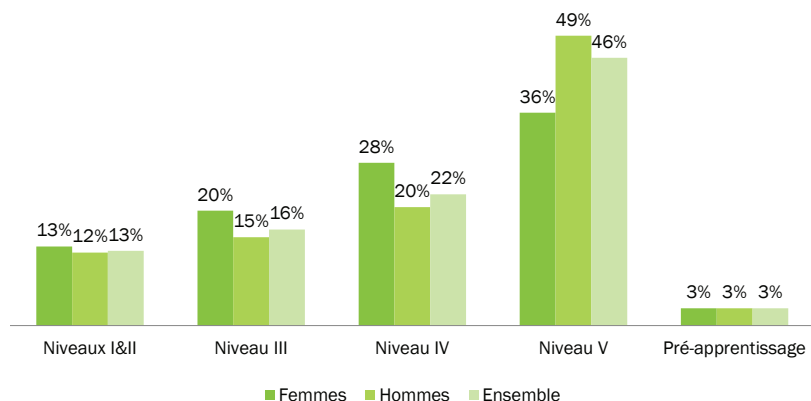


<sup>1</sup> Région Midi-Pyrénées, effectifs au 31 décembre 2014

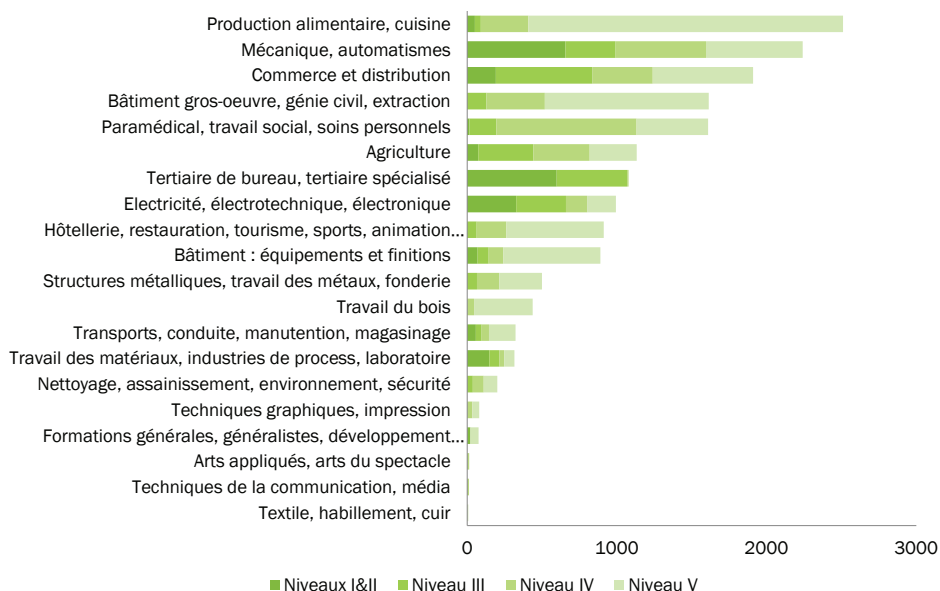
<sup>2</sup> [http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/91/1/DEPP\\_NI\\_2015\\_03\\_baisse\\_apprentissage\\_2013\\_388911.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/91/1/DEPP_NI_2015_03_baisse_apprentissage_2013_388911.pdf)

## Trois apprentis sur dix suivent une formation dans le supérieur

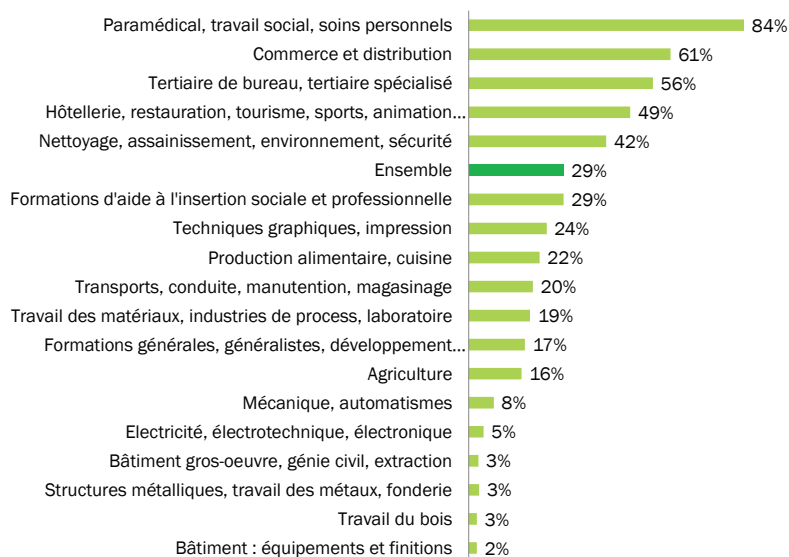
### La répartition des apprentis par genre & par niveau de formation



### La répartition des apprentis par niveau de formation & GFE



### La part des femmes dans les GFE



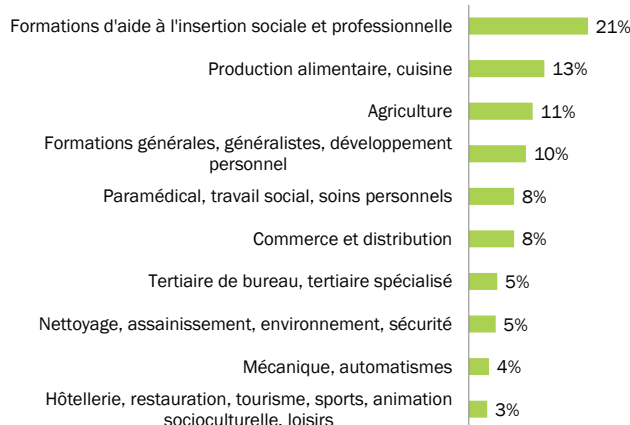
► Si les niveaux post-bac ont tendance à évoluer (29 % contre 21 % en 2009 et 27 % en 2013), près d'un apprenti sur deux suit une formation de niveau V. Les femmes suivent des formations de niveau plus élevé que les hommes : 33 % d'entre elles suivent une formation de l'enseignement supérieur (niveau I à III) contre 27 % des hommes.

► Des GFE<sup>3</sup> particulièrement sexués : si 84 % des apprentis en Paramédical, travail social, soins personnels sont des femmes, ces dernières représentent moins de 5 % des effectifs dans les formations du Bâtiment : équipements et finitions (3 %), des Structures métalliques, travail des métaux, fonderie (3 %), Travail du bois (3 %), Bâtiment : gros-œuvre, génie civil, extraction (2 %).

► 335 apprentis bénéficient d'une RQTH<sup>4</sup>, soit 2 % des apprentis. Un cinquième d'entre eux suit une formation d'aide à l'insertion sociale et professionnelle, 13 % suivent une formation dans la Production alimentaire cuisine, 11 % une formation dans l'Agriculture.

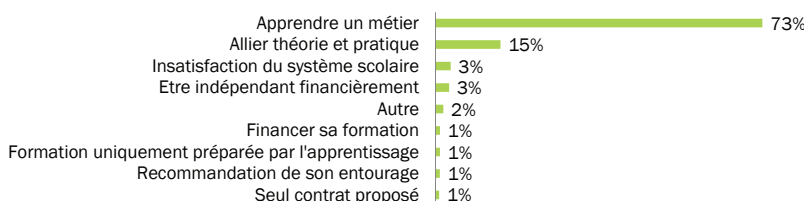
► Cinq GFE regroupent 56 % des apprentis : Production alimentaire et cuisine (14 %) ; Mécaniques, automatismes (13 %) ; Commerce et distribution (11 %) ; Paramédical, travail social, soins personnels (9 %) ; Bâtiment : équipements et finitions (9 %).

### La répartition des personnes bénéficiant d'une RQTH

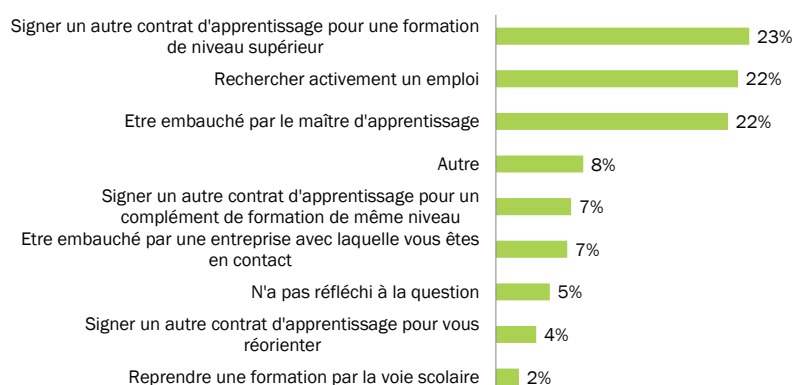


## Se former pour apprendre un métier

### La raison des choix de l'apprentissage



### La répartition des personnes bénéficiant d'une RQTH



► Trois apprentis sur quatre déclarent avoir choisi cette voie pour apprendre un métier. Pour 15 % d'entre eux, l'apprentissage permet d'allier la théorie et la pratique.

► Un tiers des apprentis interrogés en fin de formation souhaite poursuivre une formation en apprentissage. 23 % d'entre eux projettent de signer un autre contrat d'apprentissage pour une formation de niveau supérieur, 7 % veulent signer un autre contrat d'apprentissage pour un complément de formation de même niveau et 4 % désirent se réorienter en signant un autre contrat d'apprentissage.

► Plus de deux apprentis sur cinq souhaitent trouver un emploi : soit par une embauche directe par l'entreprise d'apprentissage (22 %), soit par la recherche d'emploi (22 %).

3 GFE (Groupe formation emploi) nomenclature construite dans le cadre de la démarche Argos composée d'une vingtaine de domaines qui permet de rassembler des informations statistiques de toutes origines pour rapprocher la formation, l'emploi et le marché du travail par grands corps de savoirs

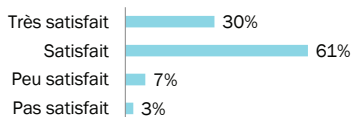
4 RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) : Un travailleur handicapé est une personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites à cause de son handicap. Il peut s'agir de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique



# La satisfaction

Neuf apprentis sur dix sont satisfaits de la formation suivie<sup>5</sup>

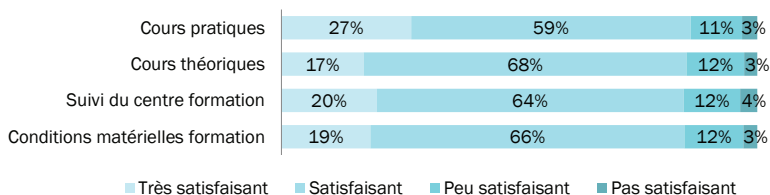
## La satisfaction globale



► En fin de formation, plus de huit apprentis sur dix sont satisfaits voire très satisfaits du CFA. En effet, qu'il s'agisse des conditions matérielles (85 %), du suivi (84 %), des cours théoriques (85 %) ou des cours pratiques (86 %), les apprentis sont majoritairement satisfaits.

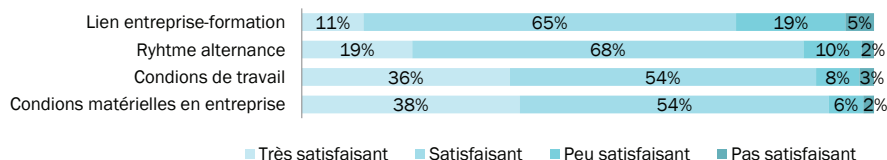
► Les apprentis sont également satisfaits des conditions de travail dans leur entreprise d'apprentissage : plus de neuf apprentis sur dix sont satisfaits voire très satisfaits des conditions de travail ou matérielles mises à leur disposition dans l'entreprise.

## Le degré de satisfaction selon différents critères



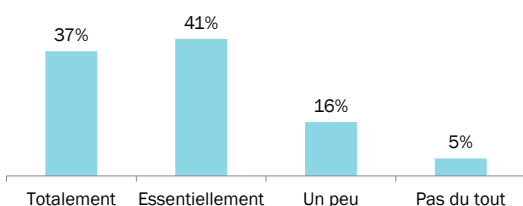
► 87 % des apprentis se déclarent satisfaits voire très satisfaits du rythme de l'alternance. Le lien entre l'entreprise d'apprentissage et le centre de formation satisfait 76 % des apprentis.

## Le degré de satisfaction dans l'entreprise de formation

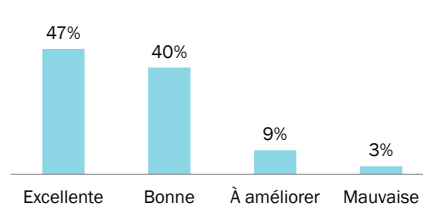


## 87 % des apprentis satisfaits de la relation avec le maître d'apprentissage

### La correspondance des tâches formation-entreprise

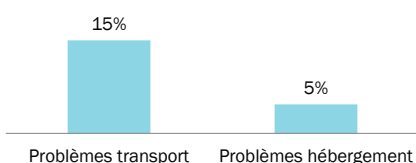


### La relation maître d'apprentissage-apprenti



## Peu de problématiques liées aux transports et au logement

### Les problèmes de logement ou de transport



► Près de huit apprentis sur dix déclarent que les tâches effectuées en entreprise correspondent totalement ou majoritairement à ce qui leur est enseigné en centre de formation.

► De même, près de neuf apprentis sur dix jugent que la relation avec leur maître d'apprentissage est excellente ou bonne. Seuls 3 % estiment que la relation est mauvaise.

► Enfin, seuls 15 % des apprentis déclarent avoir rencontré des problèmes de transport et 5 % reconnaissent avoir eu des problèmes de logement.

<sup>5</sup> Enquête 0 mois, Région, 2014

Satisfaction

## Insertion à six & dix-huit mois

### Une entrée sur un marché du travail en timide reprise

Plus de 9 apprentis sur 10 sont sortis de formation entre mai et juin 2013. Leur entrée sur le marché du travail se fait dans une période de ralentissement de l'économie mondiale. Ainsi, aussi bien en France qu'en Midi-Pyrénées, l'activité économique « reste peu dynamique hormis dans la construction aéronautique et dans les services techniques qui lui sont liés. »<sup>6</sup>. Malgré une reprise timide des autorisations en 2013, le marché de la construction « reste en crise, pénalisant l'activité et l'emploi dans le bâtiment ». Les intempéries de juin 2013 dans les Pyrénées ont eu des conséquences sur la fréquentation des hôtels et des campings dans la région (- 4 % par rapport à 2012).

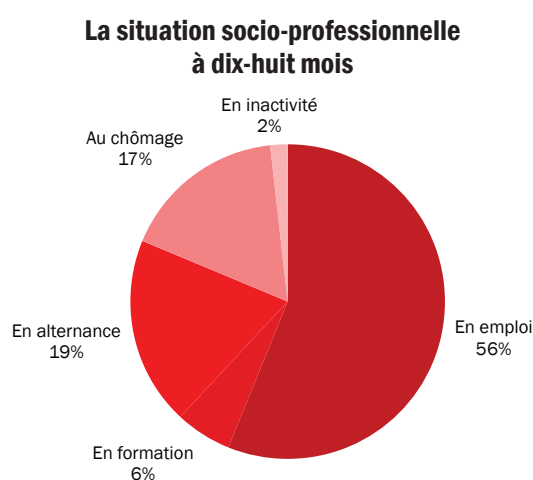
En 2013, la région comptait 663 200 personnes salariées dans les secteurs marchands non agricoles de Midi-Pyrénées (55 %) des personnes en emploi dans la région. Les autres emplois relèvent essentiellement des secteurs non marchands (administration, enseignement, santé et action sociale, 30 %) et des non-salariés (13 %)<sup>7</sup>. C'est en fin d'année 2013, que la région connaît une légère progression de l'emploi salarié privé (+ 0,1 %).

Cette progression de l'emploi salarié se fait essentiellement dans l'industrie portée par « le dynamisme aéronautique et spatial au sein du secteur de la fabrication de matériels de transport ».

Inversement, les secteurs de l'agroalimentaire et de la fabrication d'autres produits industriels perdent de l'emploi (respectivement 90 et 470 salariés sur l'année 2013). De même le secteur de la fabrication d'équipements électriques et électroniques « perd plus de 300 emplois, notamment suite au licenciement définitif des salariés du fabricant toulousain de semi-conducteurs Freescale ». L'industrie régionale gagne près de 500 emplois (+ 0,3 %) en 2013 après 2 500 en 2012 (+ 1,7 %).

Ce sont les départements de Haute-Garonne (+0,7 %) et du Gers (+0,3 %) qui profitent de cette progression de l'emploi salarié non marchand : en Haute-Garonne, l'emploi salarié augmente dans tous les secteurs à l'exception de la construction ; dans le Gers, ce sont les industries et l'intérim qui portent l'emploi salarié non marchand. Les autres départements connaissent une baisse significative de l'emploi salarié : (- 1,3 % pour les Hautes-Pyrénées, - 0,9 % pour l'Aveyron, - 0,8 % pour le Tarn et - 0,8 % pour l'Ariège.

### Près de huit apprentis sur dix en emploi ou en formation



6 [http://www.insee.fr/fr/insee\\_regions/midi-pyrenees/themes/bilaneco/bilan2013/synthesereg.pdf](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/midi-pyrenees/themes/bilaneco/bilan2013/synthesereg.pdf)

7 [http://www.insee.fr/fr/insee\\_regions/midi-pyrenees/themes/bilaneco/bilan2013/Bilan2013\\_MP.pdf](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/midi-pyrenees/themes/bilaneco/bilan2013/Bilan2013_MP.pdf)

## Situation socio-professionnelle des apprentis selon leur lieu de résidence

### Hors région

En emploi : 50 %  
Salariés en CDD : 23 %  
Salariés en CDI : 60 %  
En alternance : 25 %  
En formation : 6 %  
Au chômage : 18 %  
Inactifs, autres : 1 %

### Lot

En emploi : 39 %  
Salariés en CDD : 22 %  
Salariés en CDI : 66 %  
En alternance : 33 %  
En formation : 12 %  
Au chômage : 14 %  
Inactifs, autres : 2 %

### Tarn-et-Garonne

En emploi : 46 %  
Salariés en CDD : 28 %  
Salariés en CDI : 55 %  
En alternance : 21 %  
En formation : 6 %  
Au chômage : 25 %  
Inactifs, autres : 2 %

### Aveyron

En emploi : 46 %  
Salariés en CDD : 23 %  
Salariés en CDI : 67 %  
En alternance : 26 %  
En formation : 7 %  
Au chômage : 20 %  
Inactifs, autres : 1 %

### Gers

En emploi : 48 %  
Salariés en CDD : 30 %  
Salariés en CDI : 54 %  
En alternance : 20 %  
En formation : 5 %  
Au chômage : 24 %  
Inactifs, autres : 2 %

### Tarn

En emploi : 34 %  
Salariés en CDD : 35 %  
Salariés en CDI : 50 %  
En alternance : 28 %  
En formation : 11 %  
Au chômage : 25 %  
Inactifs, autres : 2 %

### Hautes-Pyrénées

En emploi : 38 %  
Salariés en CDD : 31 %  
Salariés en CDI : 52 %  
En alternance : 25 %  
En formation : 10 %  
Au chômage : 25 %  
Inactifs, autres : 2 %

### Haute-Garonne

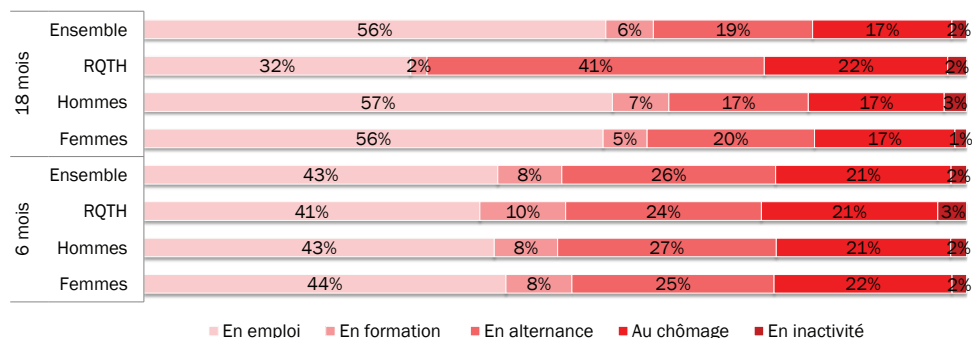
En emploi : 44 %  
Salariés en CDD : 34 %  
Salariés en CDI : 54 %  
En alternance : 26 %  
En formation : 7 %  
Au chômage : 21 %  
Inactifs, autres : 2 %

### Ariège

En emploi : 41 %  
Salariés en CDD : 28 %  
Salariés en CDI : 52 %  
En alternance : 26 %  
En formation : 9 %  
Au chômage : 21 %  
Inactifs, autres : 3 %

à 6 & 18 mois  
Insertion

**La situation socio-professionnelle selon les publics**



► Six mois après la fin de formation, 43 % des apprentis sont en emploi (42 % pour la cohorte 2012). A dix-huit mois, le taux d'emploi est de 56 % (soit +13 points par rapport à six mois).

► Si le genre ne semble pas influencer, les apprentis bénéficiant d'une Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) semblent rencontrer

quelques difficultés dans leur insertion : 41 % sont en emploi contre 43 % en moyenne. A dix-huit mois, l'écart se creuse avec les apprentis bénéficiant d'une RQTH : 32 % accèdent à l'emploi<sup>8</sup> contre 56 % en moyenne.

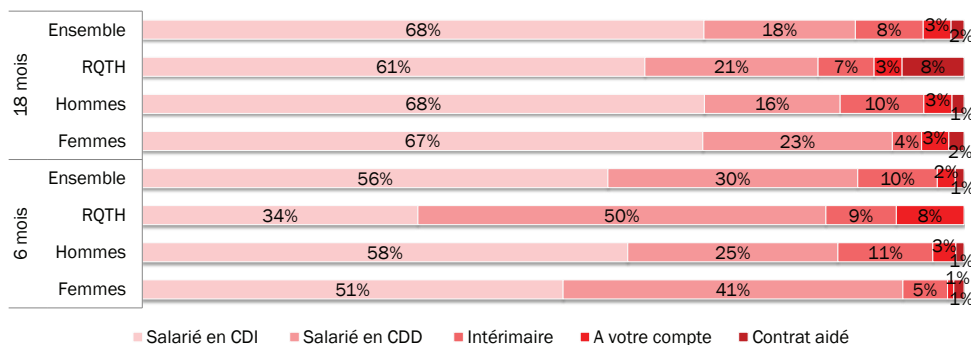
## 43 % des apprentis en emploi

### Le taux d'emploi selon le GFE

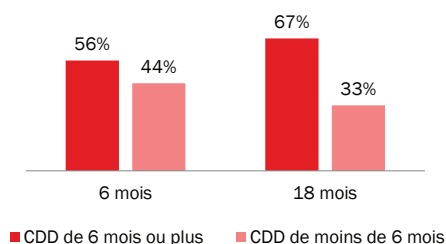
GFE	6 mois	18 mois
Transports, conduite, manutention, magasinage	64%	75%
Tertiaire de bureau, tertiaire spécialisé	53%	76%
Paramédical, travail social, soins personnels	48%	59%
Hôtellerie, restauration, tourisme, sports, animation socioculturelle, loisirs	46%	62%
Mécanique, automatismes	44%	52%
<b>Ensemble</b>	<b>43%</b>	<b>56%</b>
Structures métalliques, travail des métaux, fonderie	43%	67%
Bâtiment gros-oeuvre, génie civil, extraction	43%	61%
Commerce et distribution	43%	51%
Bâtiment : équipements et finitions	42%	56%
Travail du bois	41%	59%
Electricité, électrotechnique, électronique	40%	61%
Agriculture	40%	56%
Production alimentaire, cuisine	30%	47%

<sup>8</sup> A prendre avec précaution du fait d'effectifs trop faible (106 apprentis à 6 mois et 134 à 18 mois)

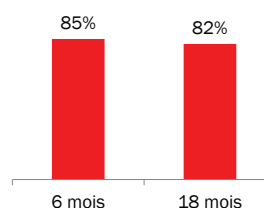
**Le type de contrat signé selon les publics**



**La durée du CDD**



**L'adéquation emploi/formation**



**Insertion  
à 6 & 18 mois**

**Adéquation emploi formation selon le GFE**

GFE	6 mois	18 mois
Transports, conduite, manutention, magasinage	93%	91%
Structures métalliques, travail des métaux, fonderie	92%	85%
Paramédical, travail social, soins personnels	91%	86%
Tertiaire de bureau, tertiaire spécialisé	89%	86%
Mécanique, automatismes	88%	86%
Bâtiment gros-œuvre, génie civil, extraction	87%	73%
Commerce et distribution	86%	74%
<b>Ensemble</b>	<b>85%</b>	<b>82%</b>
Travail du bois	83%	68%
Hôtellerie, restauration, tourisme, sports, animation socioculturelle, loisirs	82%	82%
Agriculture	81%	73%
Electricité, électrotechnique, électronique	77%	82%
Bâtiment : équipements et finitions	77%	76%

► 64 % des apprentis ayant suivi une formation dans les Transports, conduite, manutention, magasinage accèdent à un emploi, soit le taux d'emploi le plus élevé. Ce bon taux s'explique par une conjoncture économique favorable à la logistique (+500 salariés dans les transports et l'entreposage)<sup>9</sup>. De même, avec plus d'une personne sur deux en emploi, les apprentis du Tertiaire de bureau, tertiaire spécialisé profitent également d'une relance économique atone mais favorable au tertiaire marchand.

► A l'inverse, 30 % des apprentis de la Production alimentaire, cuisine rencontrent des difficultés à intégrer le marché de l'emploi.

► Aussi bien à six mois qu'à dix-huit mois, le type de contrat majoritairement signé est le CDI (respectivement 56 % et 68 %). 30 % des apprentis sont en CDD à six mois et seulement 18 % à dix-huit mois.

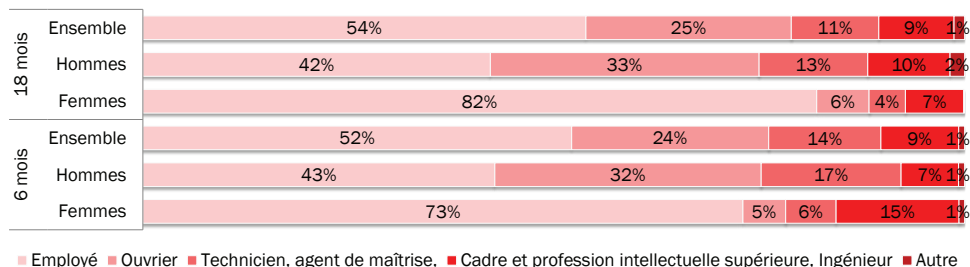
► Lorsqu'ils sont en CDD, les apprentis bénéficient essentiellement d'un CDD de six mois ou plus (56 % à six mois et 67 % à dix-huit mois).

<sup>9</sup> [http://www.insee.fr/fr/insee\\_regions/midi-pyrenees/themes/bilaneco/bilan2013/Bilan2013\\_MP.pdf](http://www.insee.fr/fr/insee_regions/midi-pyrenees/themes/bilaneco/bilan2013/Bilan2013_MP.pdf)

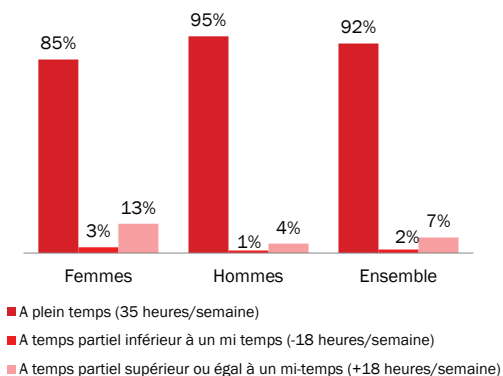
► Si le genre ne semble pas affecter le taux d'insertion sur le marché de l'emploi, il semble influencer sur la qualité de l'emploi : à six mois 51 % des femmes ont un CDI contre 58 % pour les hommes. Cette différence peut s'expliquer non pas uniquement par le genre mais par le domaine de formation (saisonnalité).

► 85 % des apprentis occupent un emploi en lien avec la formation suivie. Plus de neuf apprentis sur dix ayant suivi une formation dans les Transports, conduite, manutention, magasinage, les Structures métalliques, travail des métaux, fonderie ou dans le Paramédical, travail social, soins personnels estiment que l'emploi occupé correspond à la formation suivie.

### La situation socio-professionnelle des apprentis à 6 et 18 mois



### Le nombre d'heures travaillées



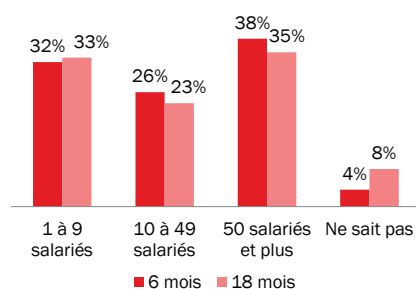
► La principale catégorie socio-professionnelle de l'apprenti est « Employé » (52 %). A six mois, plus de sept femmes sur dix figurent dans cette catégorie contre seulement deux hommes sur cinq.

► Neuf apprentis sur dix déclarent occuper un emploi à temps plein, soit 35 heures par semaine ou plus. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel (16 % contre 5 % à six mois). A titre de comparaison, dans l'enquête emploi 2013 de l'INSEE, 30 % des femmes en emploi déclareraient occuper un emploi à temps partiel contre 7 % d'hommes<sup>10</sup>.

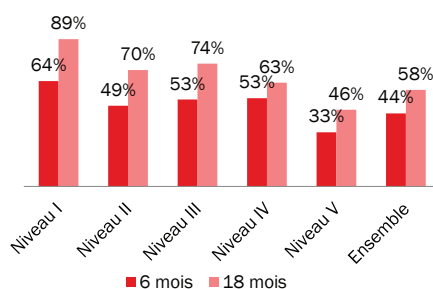
► Le meilleur moyen d'accéder à l'emploi reste l'entreprise d'apprentissage (33 %). La candidature spontanée reste le second moyen d'accès à l'emploi (20 %). 13 % des apprentis ont obtenu leur emploi par l'intermédiaire de relations personnelles.

► 58 % des apprentis en emploi travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés. Ce sont essentiellement les entreprises de 1 à 9 salariés qui proposent un contrat de travail à leurs apprentis (37 % des apprentis travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés ont effectué leur apprentissage dans la même entreprise).

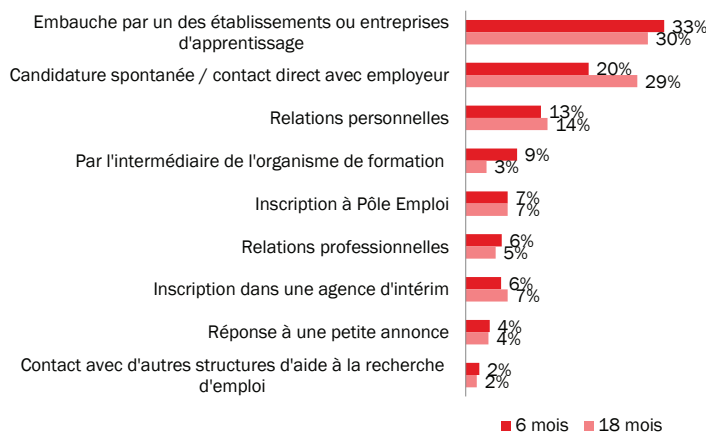
### la taille de l'entreprise employeur



### Le taux d'emploi selon le niveau de formation



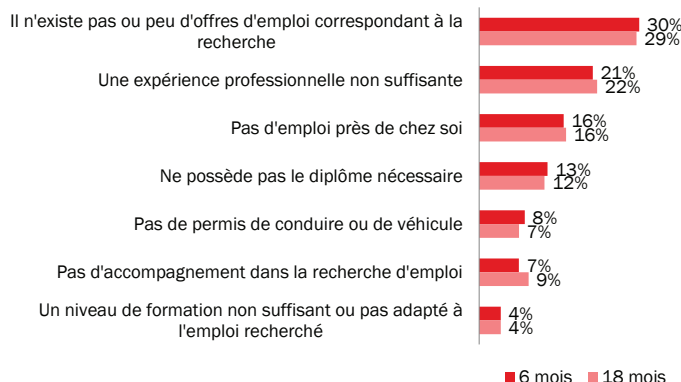
### Les moyens d'accès à l'emploi



<sup>10</sup> [http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=NATCCF03242](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03242)

## Les apprentis en recherche d'emploi

### Les difficultés rencontrées pour l'accès à l'emploi



### Le taux de chômage selon le GFE

GFE	6 mois	18 mois
Travail du bois	27%	18%
Hôtellerie, restauration, tourisme, sports, animation socioculturelle, loisirs	25%	24%
Structures métalliques, travail des métaux, fonderie	25%	16%
Bâtiment gros-oeuvre, génie civil, extraction	24%	22%
Electricité, électrotechnique, électronique	23%	17%
Agriculture	23%	15%
Production alimentaire, cuisine	23%	19%
Paramédical, travail social, soins personnels	22%	15%
<b>Ensemble</b>	<b>21%</b>	<b>17%</b>
Commerce et distribution	21%	18%
Bâtiment : équipements et finitions	20%	16%
Mécanique, automatismes	18%	13%
Nettoyage, assainissement, environnement, sécurité	17%	12%
Tertiaire de bureau, tertiaire spécialisé	16%	12%
Transports, conduite, manutention, magasinage	11%	14%

**Insertion  
à 6 & 18 mois**

► Un apprenti sur cinq est en recherche d'emploi à six mois. Ce taux diminue à dix-huit mois.

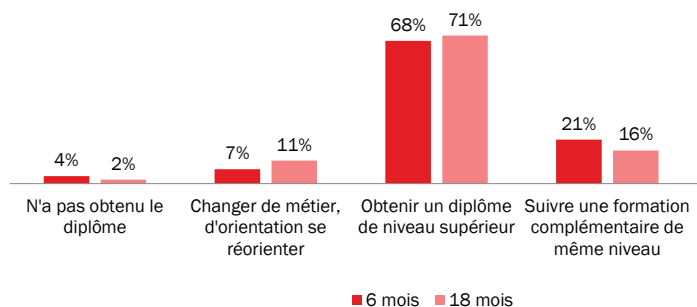
► La principale difficulté rencontrée par les apprentis en recherche d'emploi est le manque ou le peu d'offres d'emploi qui correspondent à leur recherche (30 %). Un cinquième des apprentis considère que c'est leur manque d'expérience professionnelle qui constitue un frein dans leur accès à l'emploi.

► Les apprentis des formations Travail du bois subissent davantage le chômage que la moyenne (+6 points). De même, un apprenti sur quatre sorti des formations Hôtellerie, restauration, tourisme, sports, animation socioculturelle, loisirs et Structures métalliques, travail des métaux, fonderie ou Bâtiment gros-œuvre, génie civil, extraction est en recherche d'emploi six mois après la fin de formation.

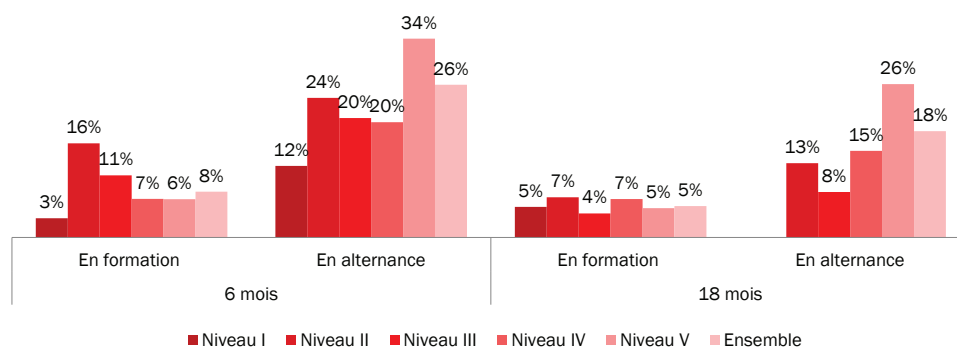
► A dix-huit mois, la part des demandeurs d'emploi dans le Travail du bois diminue significativement (-9 points). La part des demandeurs d'emploi dans l'Hôtellerie, restauration, tourisme, sports, animation socioculturelle, loisirs reste toujours aussi élevée qu'à six mois.

## Les apprentis en poursuite de formation

### Les raisons de la poursuite de formation



### La poursuite de formation selon le niveau



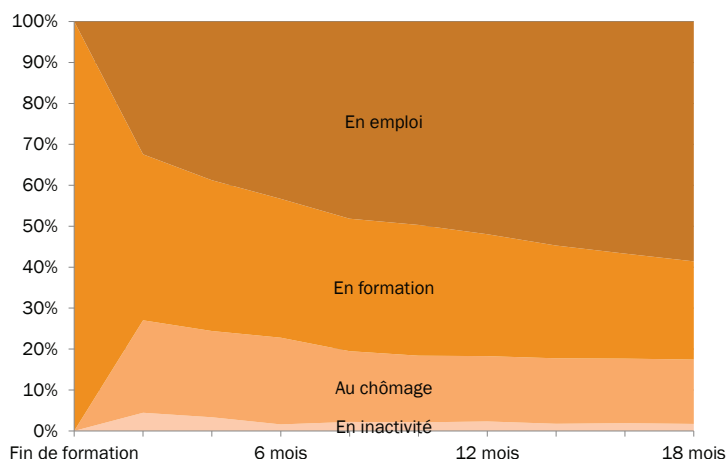
► 34 % des apprentis sortis de formation en 2013 ont poursuivi une nouvelle formation : 26 % ont repris une formation en alternance et 8 % une formation professionnelle ou scolaire.

► La poursuite de formation semble s'inscrire essentiellement dans une volonté de qualité : 68 % ont souhaité poursuivre une formation pour obtenir un diplôme de niveau supérieur, 21 % ont suivi une formation complémentaire de même niveau.

► A dix-huit mois, 25 % des apprentis étaient toujours en formation : 19 % en alternance et 6 % en formation professionnelle ou scolaire. Plus de sept apprentis sur dix suivaient une formation pour obtenir un diplôme de niveau supérieur.



## Trajectoires d'entrée dans la vie active



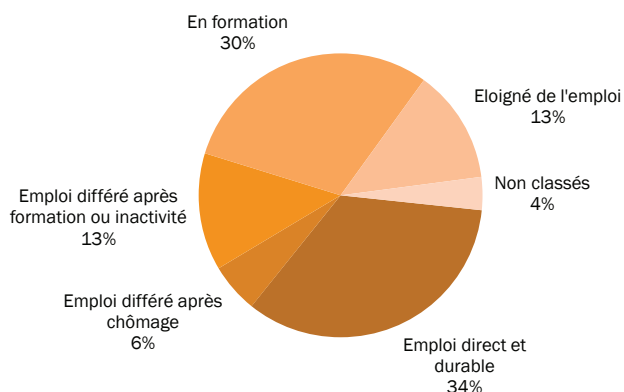
Dix-huit mois après la fin de leur formation, 56 % des apprentis sont en emploi et 25 % sont en formation, soit 81 % de sorties positives. L'accès à l'emploi se fait assez rapidement puisque dans les deux premiers mois qui ont suivi la sortie de formation, 32 % des apprentis étaient déjà en emploi. Six mois après la fin de formation, 43 % en emploi. Par ailleurs, plus d'un apprenti sur deux (38 %) ayant suivi une formation de l'enseignement supérieur a un emploi deux mois après la fin de formation contre 32 % en moyenne.

## Les cinq principales trajectoires sur le marché du travail

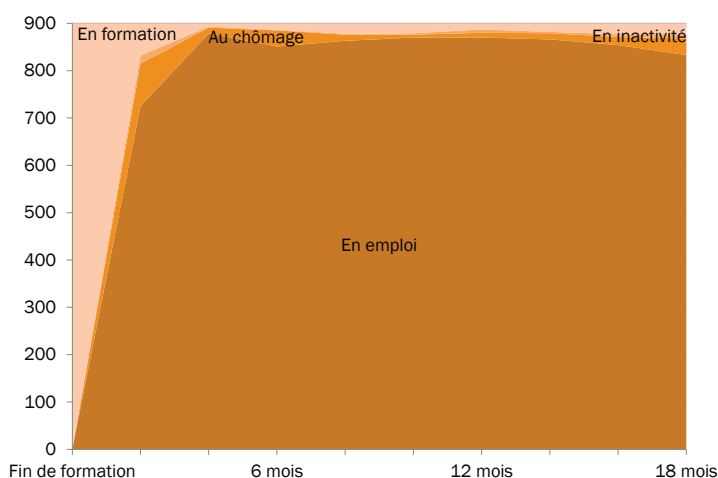
A partir des enquêtes à 6 et 18 mois, les trajectoires-types suivies par chaque jeune ont été regroupées en fonction de leur proximité (la méthode des trajectoires-types du LHIRE). Deux jeunes ont des trajectoires d'autant plus proches qu'ils traversent au même moment la même situation ; inversement, ils ont des trajectoires éloignées lorsque le nombre de mois où leur situation diffère est élevé. Ainsi, pour cette enquête, cinq trajectoires ont été retenues :

- ▶ Accès direct et durable à l'emploi,
- ▶ Emploi différé après une période de chômage,
- ▶ Emploi différé après une période de formation ou d'inactivité,
- ▶ Apprentis toujours en formation,
- ▶ Apprentis face à un chômage ou à une inactivité persistants.

### Cinq trajectoires-types de l'insertion professionnelle des apprentis



## Accès direct et durable à l'emploi

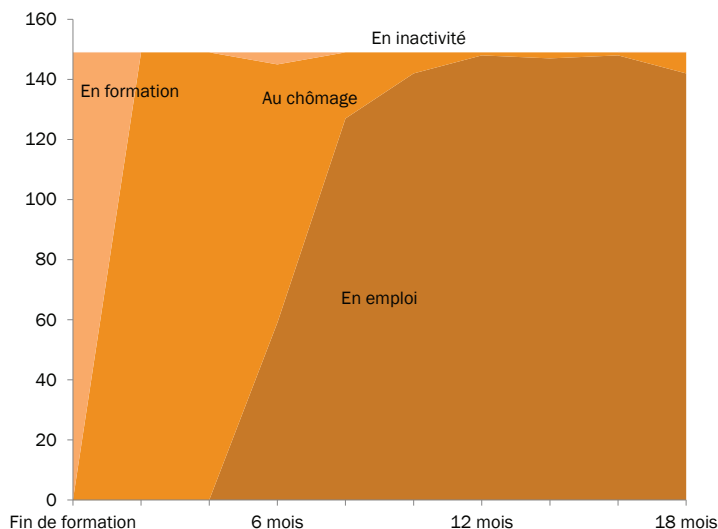


Parmi les apprentis ayant répondu aux deux enquêtes, 900 ont eu un accès rapide et durable à l'emploi. Parmi eux, 65 % déclarent avoir été en emploi durant les dix-huit mois suivant la formation<sup>11</sup>. A dix-huit mois, 93 % des apprentis de cette trajectoire sont en emploi, (56 % en moyenne), 4 % sont au chômage (17 % en moyenne). Parmi les apprentis de cette trajectoire, 71 % ont un emploi en CDI (68 % en moyenne), 11 % occupent un emploi en CDD.

**40 % des apprentis ayant suivi une formation du supérieur sont dans cette trajectoire contre 29 % en moyenne. 69 % des apprentis de cette trajectoire sont des hommes et 31 % sont des femmes.**

<sup>11</sup> A la question "Quelle est votre situation professionnelle à 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16 et 18 mois ?", les apprentis ont répondu systématiquement être en emploi.

## Emploi différé après une période de chômage



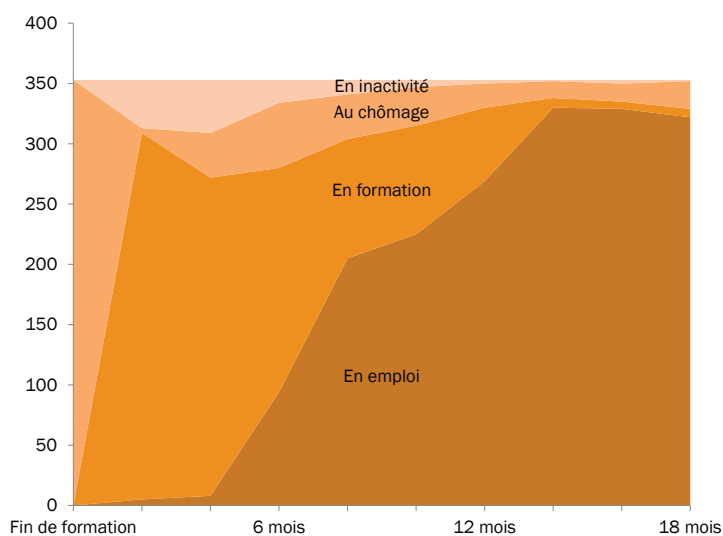
6 % des apprentis sortis de formation en 2012 sont entrés sur le marché du travail en débutant par une période de chômage d'au moins 4 mois sur la période d'observation. Si les apprentis de cette trajectoire commencent leur accès à l'emploi à partir du sixième mois (40 %), ils y accèdent fortement à partir du huitième mois (85 %). A dix-huit mois, 95 % des apprentis de cette trajectoire sont en emploi. Cependant, quand ils sont en emploi, les apprentis de cette trajectoire sont moins nombreux à accéder à un emploi en CDI : à dix-huit mois, ils sont 56 % à occuper un emploi en CDI contre 68 % en moyenne. Inversement, ils sont 20 % en CDD contre 18 % en moyenne.

**Dans cette trajectoire, 73 % des apprentis ont un niveau IV ou un niveau V et 27 % ont suivi une formation du supérieur. Par ailleurs, 71 % des stagiaires sont des hommes et 29 % sont des femmes.**

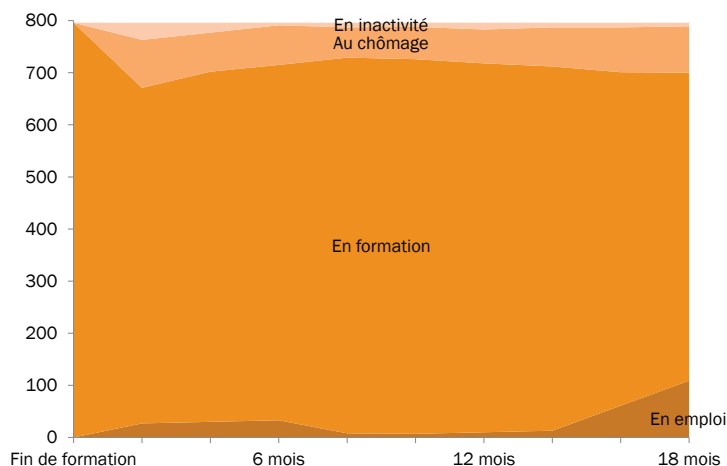
## Emploi différé après une période de formation ou d'inactivité

13 % des apprentis ont accédé à un emploi après une période de formation ou d'inactivité de 2 à 4 mois. Six mois après la fin de formation, ils sont seulement 27 % à être en emploi, 53 % à être en formation et 15 % au chômage. C'est à partir du huitième mois que les apprentis accèdent massivement à l'emploi (58 %). A douze mois, 76 % de cette trajectoire sont en emploi. Dix-huit mois après la fin de formation, 98 % occupent un emploi : parmi eux, 59 % occupent un emploi en CDI, 20 % occupent un emploi en CDD.

**Cependant dans cette trajectoire, si 48 % des apprentis ont suivi une formation de niveau IV ou V, 31 % des apprentis sont issus d'une formation de niveau I. La poursuite d'études dans cette trajectoire s'explique par le souhait de suivre une formation complémentaire de même niveau (57 %) et le souhait de changer de métier ou d'orientation (29 %).**



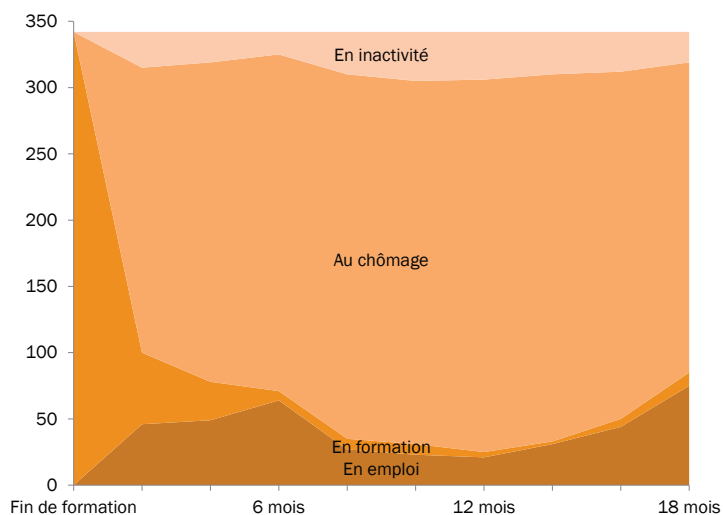
## En formation



30 % des apprentis ont essentiellement connu une nouvelle période de formation. **A dix-huit mois, trois apprentis sur quatre sont en formation, 14 % sont en emploi. 70 % des apprentis de cette trajectoire sont des hommes et 30 % sont des femmes. Majoritairement issus de niveau IV ou V (81%), les apprentis de cette trajectoire ont poursuivi une formation afin d'obtenir un diplôme de niveau supérieur (74 %).**

## Chômage ou inactivité persistants

13 % des apprentis ont connu majoritairement une période de chômage ou d'inactivité. Deux mois après la fin de formation, ils sont 63 % à rechercher un emploi ou en inactivité (8 %). Le taux de chômage progresse pendant la période d'observation : à six mois, ils sont 74 %, à douze mois ils sont 82 %. A partir du quatorzième mois (81 %), ce taux décroît pour atteindre 68 % à dix-huit mois. **Les hommes représentent 65 % des apprentis de cette trajectoire contre 34 % pour les femmes (une légère surreprésentation). Essentiellement de niveau IV (58 %) ou de niveau V (27 %)**, à six mois, 48 % des apprentis considèrent que les principales difficultés rencontrées dans la recherche d'emploi sont le manque d'offre correspondant à leur recherche (25 %) ou le manque d'expérience professionnelle (23 %). A dix-huit mois, la principale difficulté évoquée est le manque d'offres d'emploi correspondant à la recherche.

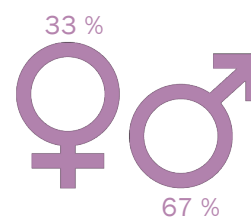


**Trajectoires**

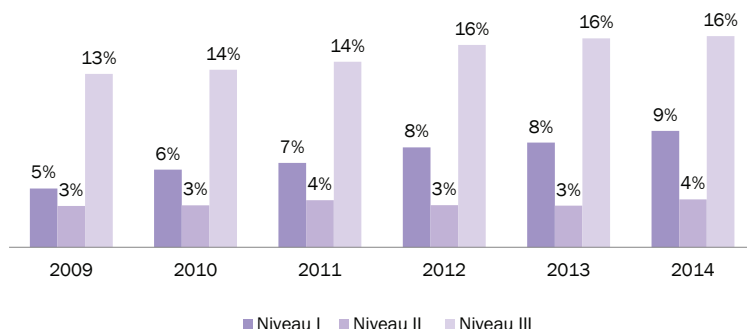
# Zoom sur l'enseignement supérieur & l'apprentissage

► **5 054 apprentis** ◀

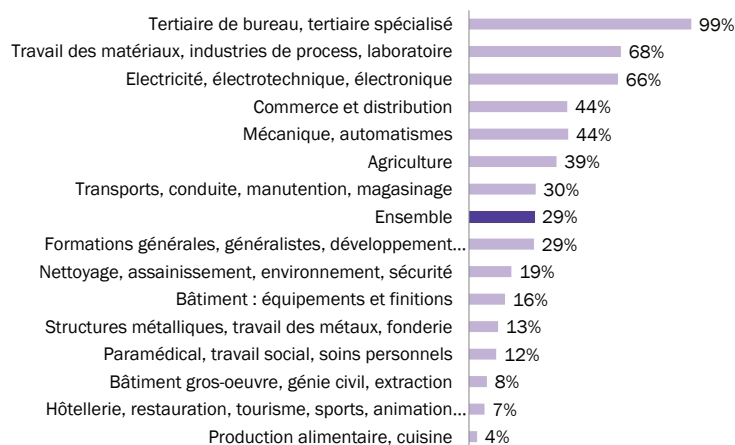
29 % des apprentis ont suivi une formation de niveau supérieur<sup>12</sup>



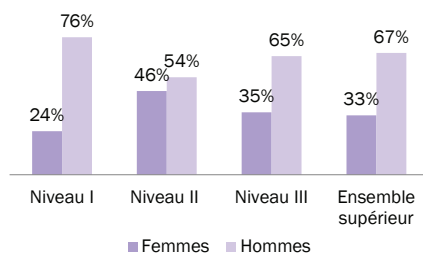
## Le poids de l'enseignement supérieur dans l'apprentissage



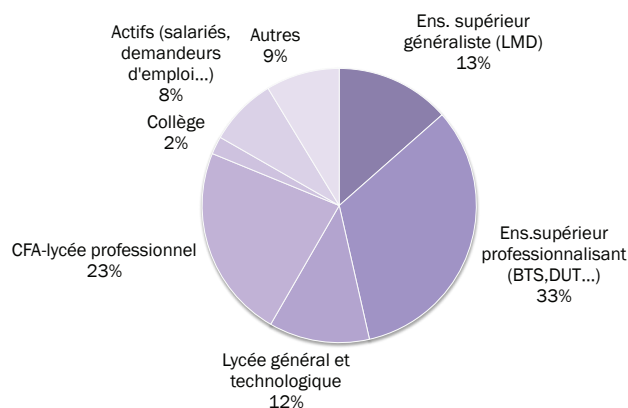
## La part de l'enseignement supérieur dans les GFE



## La répartition des apprentis du supérieur par genre



## La situation avant l'entrée en formation



<sup>12</sup> Région Midi-Pyrénées, effectifs au 31 décembre 2014.

## Les 15 diplômes du supérieur qui comptent le plus d'effectifs en apprentissage

Diplômes	Niveau	Femmes	Hommes	Ensemble des apprentis
BTS Management des unités commerciales	III	57%	43%	361
Ingénieur Mécanique, automatique	I	12%	88%	203
Ingénieur Génie industriel	I	11%	89%	188
Ingénieur spécialité Systèmes Electriques et Electroniques Embarqués	I	11%	89%	177
BTS Assistant gestion PME-PMI référentiel européen	III	90%	10%	146
BTS Négociation et relation client	III	39%	61%	135
BTS Electrotechnique	III	5%	95%	119
BTSA Analyse et conduite des systèmes d'exploitation	III	19%	81%	116
Titre homologué Etudes supérieures de management	I	57%	43%	115
Ingénieur Techniques de l'industrie, informatique	I	4%	96%	115
BTS Industrialisation des produits mécaniques	III	5%	95%	111
BTS Banque option marché des particuliers	III	69%	31%	111
BTSA Aménagements paysagers	III	5%	95%	106
Ingénieur IMAC	I	36%	64%	97
BTS Maintenance des systèmes	III	3%	97%	92
Ensemble		677	1515	2 192
<b>Part des 15 dans les diplômes du supérieur en apprentissage</b>				<b>47%</b>

► Depuis 2009, la part de l'enseignement supérieur (formations de niveaux III, II et I) dans l'apprentissage connaît une progression continue. En 2009, les apprentis post-bac représentaient 21 % des apprentis (tous niveaux confondus), en 2014, ils représentent 29 % des effectifs, soit 8 points de plus.

► Au 31 décembre 2014, les 5 054 apprentis du supérieur se répartissent de la manière suivante : 2 842 inscrits en formation de niveau III, 645 en formation de niveau II et 1 567 en formation de niveau I. Les effectifs progressent dans les niveaux I et II alors qu'ils diminuent dans le niveau III.

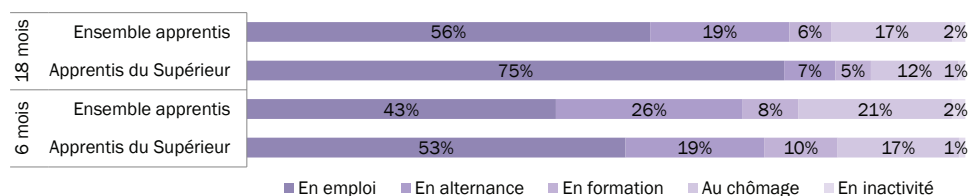
► Près d'un apprenti sur deux (46 %) était en formation dans le supérieur avant d'intégrer la formation en apprentissage.

► Si en moyenne, les femmes représentent 33 % des apprentis du supérieur, elles sont surreprésentées dans les niveaux II (46 %). Dans les formations de niveau I, les hommes sont surreprésentés (76 % contre 67 % en moyenne) du fait de leurs effectifs importants dans les diplômes Génie industriel (89 %) et Mécanique automatique (88 %).

► Sept GFE affichent une forte part des niveaux supérieurs par rapport à la moyenne (29 %). 99 % des apprentis du Tertiaire de bureau, tertiaire spécialisé ont suivi une formation de niveau III ou plus. Les GFE Electricité, électrotechnique, électronique et Travail des matériaux, industries de process, laboratoire comptent près de 7 apprentis sur 10 dans les niveaux supérieurs.

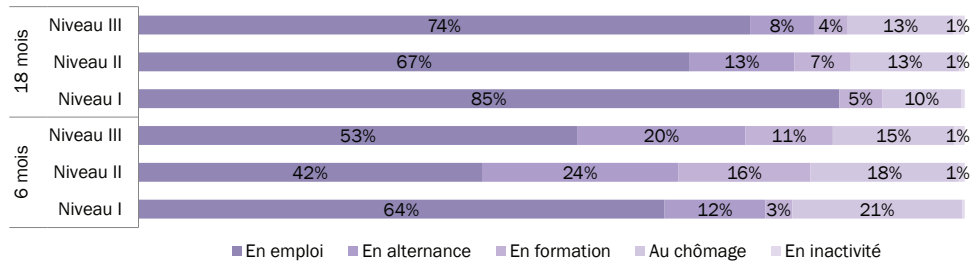
## Plus d'un apprenti sur deux du supérieur est en emploi à six mois

### La situation socio-professionnelle des apprentis du supérieur



Zoom sur ...

**La situation socio-professionnelle selon le niveau de formation**



► Les apprentis du supérieur s'intègrent sur le marché du travail davantage que la moyenne : six mois après la sortie de formation, plus d'un apprenti sur deux est en emploi contre 43 % en moyenne, (+ 10 points).

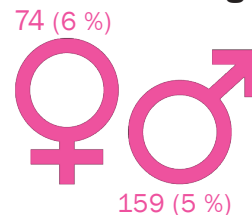
► A dix-huit mois, l'écart se creuse significativement au profit des apprentis du supérieur : lorsque trois apprentis sur quatre de ces niveaux sont en emploi, ils sont 56 % en moyenne (+19 points).

► Les apprentis du supérieur sont moins nombreux à poursuivre une formation (29 % contre 34 % en moyenne).

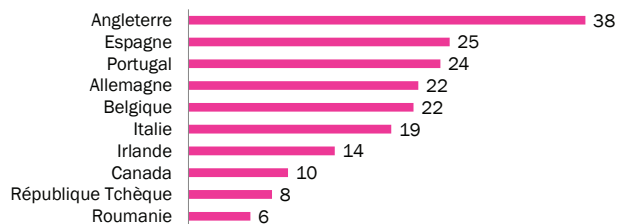
# Zoom sur l'apprentissage sans frontières : la mobilité

L'Angleterre, premier lieu de stage hors frontières

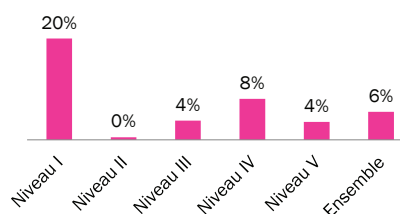
► déclarent un stage effectué à l'étranger



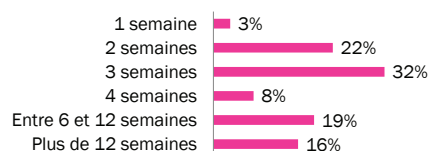
## La répartition des apprentis selon le pays de stage (effectifs)



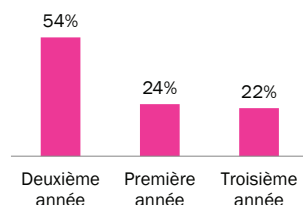
## La part des stages à l'étranger selon le niveau de formation



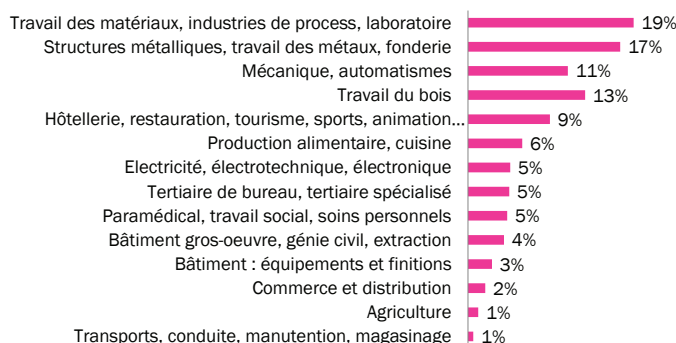
## La durée de stage à l'étranger



## L'année de réalisation du stage



## La part des stages à l'étranger dans les GFE



► 233 apprentis déclarent avoir réalisé un stage à l'étranger dans le cadre de leur formation en apprentissage, soit 6 % des apprentis en 2013. Le principal pays de destination pour un stage hors France est l'Angleterre (38 apprentis, soit 16 %). 21 % des apprentis ayant effectué un stage à l'étranger ont choisi l'Espagne (11 %) ou le Portugal (10 %).

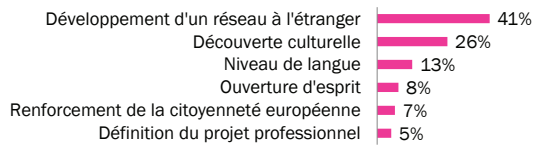
► Majoritairement les stages sont de courte durée : pour plus d'un apprenti sur deux, la durée de stage est en moyenne de deux à trois semaines. Pour 16 % des apprentis, le stage est de longue durée puisqu'il excède les douze semaines.

► Un apprenti sur deux effectue son stage à l'étranger en deuxième année de formation (54 %).

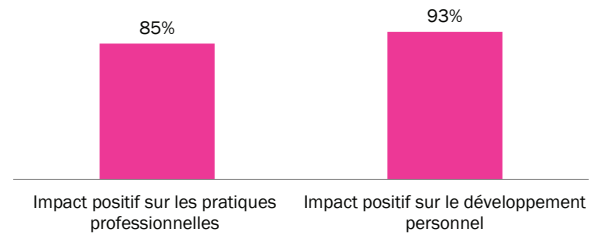
► Le stage à l'étranger est plus fréquent chez les apprentis suivant une formation de niveau I : 20 % d'entre eux ont effectué leur stage en dehors des frontières françaises. De même, les apprentis du domaine Travail des matériaux, industries de process sont davantage amenés à effectuer leur stage à l'étranger (19 %).

## Les impacts d'un stage hors de l'hexagone

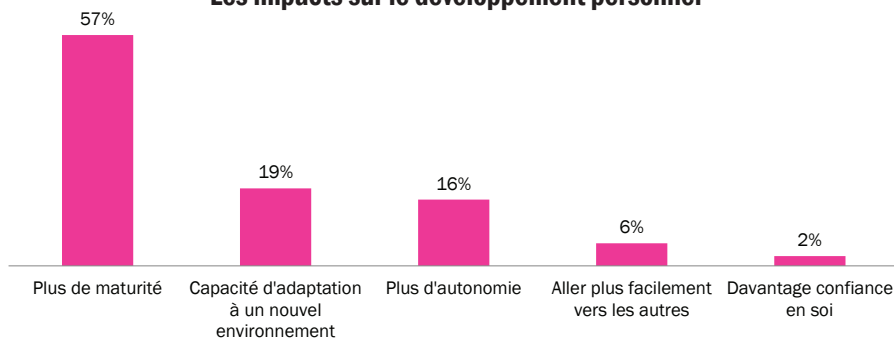
### La plus-value du stage à l'étranger



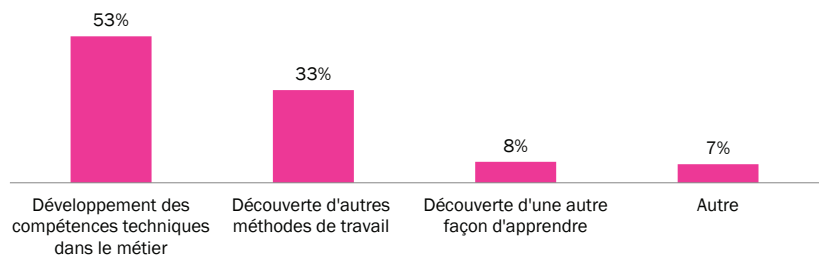
### Les impacts positifs du stage à l'étranger



### Les impacts sur le développement personnel



### Les impacts sur les pratiques professionnelles



► Pour 41 % des apprentis, le stage à l'étranger a eu un effet positif sur le développement d'un réseau à l'étranger, pour 26 % l'effet positif porte sur l'aspect culturel (découverte du pays et de sa culture).

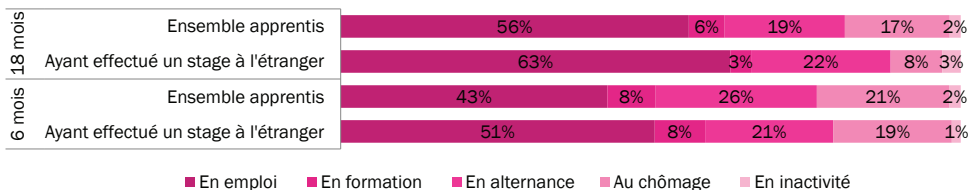
► 93 % des apprentis déclarent que le stage a eu un impact positif sur leur développement personnel. Parmi eux, 57 % déclarent avoir acquis plus de maturité et 19 % avoir développé la capacité de s'adapter à un nouvel environnement.

► 85 % des apprentis considèrent que le stage à l'étranger a eu un impact positif sur leurs pratiques professionnelles. Parmi eux, 53 % déclarent avoir développé des compétences techniques dans le métier et 33 % estiment avoir acquis de nouvelles méthodes de travail.

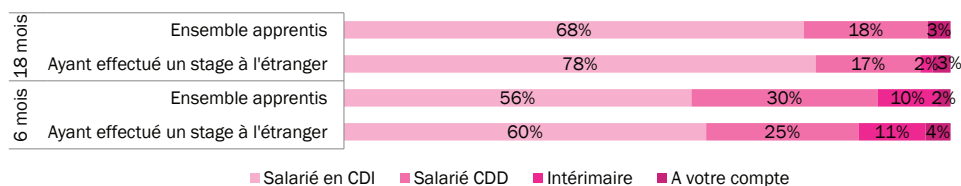


## Le stage à l'étranger et l'insertion

### La situation soci-professionnelle des apprentis ayant effectué un stage à l'étranger



### Le type de contrat signé par les apprentis ayant effectué un stage à l'étranger



► Globalement, les apprentis ayant effectué un stage à l'étranger s'insèrent davantage sur le marché de l'emploi que la moyenne. En effet, à six mois, 51 % des apprentis ayant effectué un stage à l'étranger accèdent à l'emploi contre 43 % en moyenne (+8 points). A dix-huit mois, ils sont 63 % à occuper un emploi contre 56 % en moyenne.

► Au-delà d'une insertion plus importante sur le marché de l'emploi, les apprentis ayant effectué un stage à l'étranger accèdent principalement à un emploi pérenne : trois apprentis sur cinq ayant effectué un stage à l'étranger accèdent à un emploi en CDI à six mois contre 56 % en moyenne. A dix-huit mois, cet écart se creuse à l'avantage des apprentis ayant fait un stage à l'étranger : 78 % ont un CDI contre 68 % en moyenne.

# Synthèse des principaux résultats

## Enquêtes à 6 mois

Année de l'enquête	Enquêtes à 6 mois							
	Cohorte 2006	Cohorte 2007	Cohorte 2008	Cohorte 2009	Cohorte 2010	Cohorte 2011	Cohorte 2012	Cohorte 2013
<b>Insertion</b>								
Part en emploi	58 %	54 %	42 %	41 %	41 %	43 %	42%	43%
Part en formation	20 %	28 %	36 %	36 %	36 %	37 %	36%	34%
Part au chômage	16 %	14 %	19 %	21 %	19 %	18 %	20%	21%
Part inactifs	5 %	5 %	3 %	2 %	3 %	1 %	2%	2%
<b>Zoom sur les personnes en emploi</b>								
Part des CDI	64 %	62 %	64 %	58 %	59 %	60 %	58%	56%
Part des CDD	22 %	23 %	25 %	29 %	28 %	26 %	31%	30%
Part de l'intérim	12 %	13 %	9 %	9 %	11 %	11 %	9%	10%
Part reprise/création d'ent.	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %	2%	2%
Part des temps partiels parmi les filles	-	-	-	18 %	18 %	17 %	19%	16%
Part des temps partiels parmi les garçons	-	-	-	5 %	5 %	5 %	5%	5%
Taux d'adéquation formation - emploi	-	-	-	-	-	-	85%	85%
Taux de maintien dans l'entreprise d'apprentissage	14 %	23 %	41 %	44 %	36 %	35 %	28%	33%
<b>Satisfaction</b>								
Satisfait	59 %	57 %	56 %	57 %	57 %	55 %	65%	61%
Très satisfait	28 %	33 %	33 %	31 %	31 %	33 %	25%	30%
Peu satisfait	9 %	7 %	8 %	8 %	8 %	7 %	7%	7%
Pas satisfait	4 %	3 %	3 %	4 %	4 %	5 %	3%	3%

## Enquêtes à 18 mois

Année de l'enquête	Enquêtes à 18 mois						
	Cohorte 2006	Cohorte 2007	Cohorte 2008	Cohorte 2009	Cohorte 2010	Cohorte 2011	Cohorte 2012
<b>Insertion</b>							
Part en emploi	71 %	65 %	56 %	59 %	58 %	59%	56%
Part en formation	16 %	19 %	24 %	24 %	26 %	22%	25%
Part au chômage	10 %	13 %	18 %	15 %	15 %	16%	17%
Part inactifs	3 %	4 %	1 %	2 %	1 %	2%	2%
<b>Zoom sur les personnes en emploi</b>							
Part des CDI	72 %	73 %	72 %	65 %	67 %	66%	68%
Part des CDD	16 %	16 %	17 %	20 %	20 %	21%	18%
Part de l'intérim	9 %	7 %	6 %	9 %	8 %	7%	8%
Part reprise/création d'ent.	3 %	4 %	4 %	5 %	4 %	4%	3%
Part des temps partiels parmi les filles	-	-	13 %	14 %	15 %	15%	16%
Part des temps partiels parmi les garçons	-	-	4 %	6 %	5 %	4%	5%
Taux d'adéquation formation - emploi	-	-	-	-	-	76%	82%
Taux de maintien dans l'entreprise d'apprentissage	-	31 %	32 %	30 %	29 %	31%	30%
<b>Satisfaction</b>							
Satisfait	-	59 %	63 %	57 %	59 %	62%	59%
Très satisfait	-	30 %	27 %	31 %	30 %	28%	27%
Peu satisfait	-	7 %	6 %	8 %	7 %	7%	7%
Pas satisfait	-	4 %	4 %	4 %	4 %	3%	3%



## L'apprentissage en Midi-Pyrénées c'est :

- 17 371 apprentis
- 783 formations accessibles sur la Région Midi-Pyrénées, préparant
- 300 diplômes différents, du CAP au niveau Bac +5 (diplômes d'ingénieurs, Masters)
- 64 Centres de Formation d'Apprentis (CFA) ou sections d'apprentissage
- 182 sites de formation

## Les apprentis c'est :

- 19 ans d'âge moyen
- 71 % d'hommes
- 46 % de niveau V
- 56 % concentrés dans 5 domaines professionnels
- 52 % formés en Haute-Garonne
- 73 % choisissent la voie de l'apprentissage pour apprendre un métier

## L'insertion des apprentis

### A six mois, les apprentis en emploi c'est :

- 43 % des apprentis
- 56 % en CDI, 30 % en CDD, 10 % en intérim
- 76 % ont un statut socio-professionnel d'employé ou d'ouvrier
- 85 % occupent un emploi en lien avec la formation suivie
- 33 % recrutés par l'entreprise formatrice

### A dix-huit mois, les apprentis en emploi c'est :

- 56 % des apprentis
- 68 % en CDI, 18 % en CDD et 8 % en intérim
- 82 % occupent un emploi en lien avec la formation suivie
- 30 % recrutés par l'entreprise formatrice



En téléchargement sur  
[www.cariforef-mp.asso.fr](http://www.cariforef-mp.asso.fr)