



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE

INSERTION PROFESSIONNELLE

INSERTION PROFESSIONNELLE

**La situation professionnelle des jeunes
formés aux métiers de l'automobile
7 mois après leur sortie du lycée ou du CFA**

**Dossier réalisé par l'Observatoire
Juin 2000**

SOMMAIRE

L'INSERTION PROFESSIONNELLE EN 10 POINTS - CLES

1 – Forte évolution du taux d'emploi des apprentis	3
2 – Le taux d'emploi des apprentis est supérieur à celui des jeunes qui sortent de lycée	4
3 – De fortes disparités régionales dans les situations d'emploi	5
4 – Plus le diplôme est élevé et plus l'insertion est forte	7
5 – les apprentis s'insèrent en priorité dans le CRA et les lycéens hors CRA	8
6 – L'insertion dans l'entreprise formatrice	9
7 – les apprentis s'insèrent dans les petites entreprises et les lycéens dans les plus grandes	10
8 – Un jeune sur 10 en contrat aidé	13
9 – Des salaires plus faibles dans le CRA	15
10 – les apprentis sont plus satisfaits de la formation qu'ils ont reçue que les lycéens	19

Note méthodologique :

Ces données concernent l'ensemble des jeunes formés aux diplômes des spécialités de l'automobile en apprentissage et en lycée professionnel.

Les jeunes concernés par l'enquête :

- sont **sortis** du système éducatif en fin d'année scolaire **1998** (pour la grande majorité d'entre eux au mois de juin 1998),
- ils ont été **interrogés** sept mois après leur sortie, soit en février **1999**.

L'enquête a été administrée par les services statistiques des rectorats via les établissements de formation. Pour les lycées professionnels, il s'agit de l'enquête IVA et pour les CFA, il s'agit de l'enquête IPA.

Nous n'avons pas pu disposer des données de l'académie de Clermont Ferrand, qui n'a pas réalisé l'enquête. En ce qui concerne l'académie de Poitiers, seule l'enquête IVA est utilisable, les données IPA étant trop faibles. En dehors de ces deux régions académiques, l'insertion professionnelle a pu être traitée régionalement tant au niveau des lycéens que des apprentis.

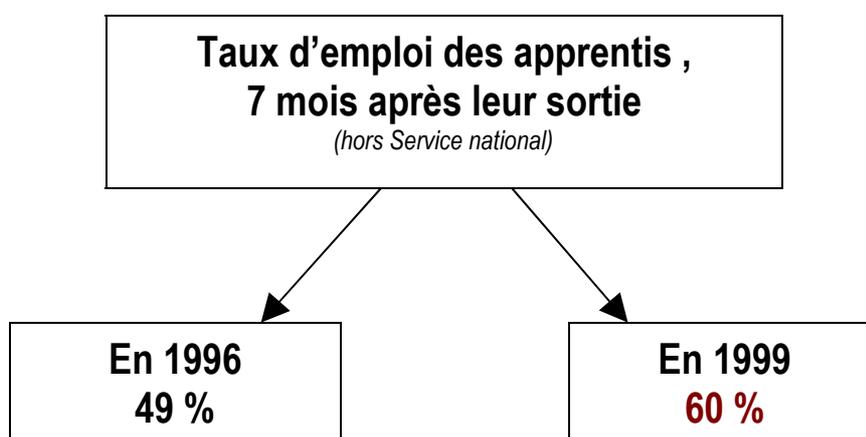
Les données statistiques ont été collectées auprès de la Direction de la Programmation et du Développement du Ministère de l'Education Nationale et ainsi traitées.

Lexique :

- taux d'emploi : CDD + CDI / population totale
- Taux d'activité : CDD + CDI + contrats aidés / population totale
- Pour des raisons de baisse des effectifs concernés par le service national, le taux d'emploi a été calculé hors service national.
- Nous disposons de données antérieures concernant l'insertion professionnelle des apprentis, ce qui nous a permis d'analyser une évolution, mais nous n'avons pas de données antérieures suffisamment significatives concernant l'insertion des lycéens, ce qui nous a empêché de procéder à une analyse des évolutions.

L'amélioration du contexte économique ainsi que l'action concertée des différents partenaires quant à l'amélioration du dispositif de formation visant une plus grande recherche de la relation emploi-formation ont conduit à une forte augmentation du taux d'insertion professionnelle des jeunes apprentis dans la vie active.

En effet le taux d'emploi des jeunes apprentis sept mois après leur sortie du système éducatif est passé de 49 % en 1996 à 60 % en 1999¹. Et ce, dans un contexte de forte progression des effectifs en formation puisque sur la période considérée le nombre global d'apprentis a augmenté de 8 %.

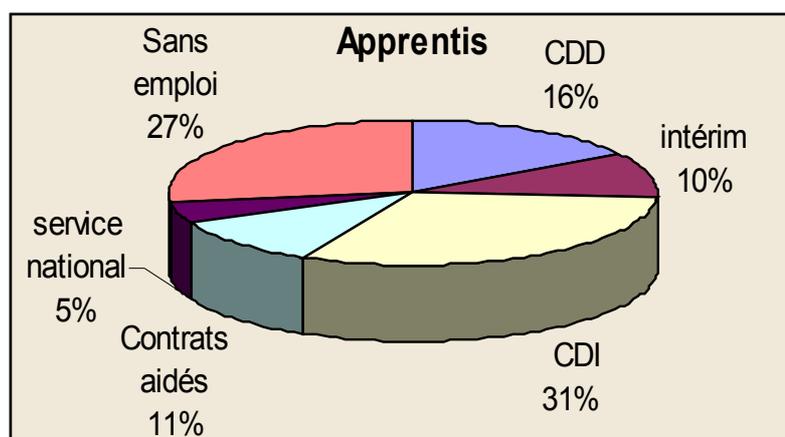


La reprise économique semble avoir profité aux jeunes apprentis dont le taux d'emploi a augmenté de plus de 10 points sur une période de deux ans. Les conditions d'entrées dans la vie active, plus favorables pour l'ensemble des apprentis, n'effacent pas pour autant les disparités liées au niveau de formation ou aux contextes économiques locaux puisque de grandes disparités existent encore selon les régions.

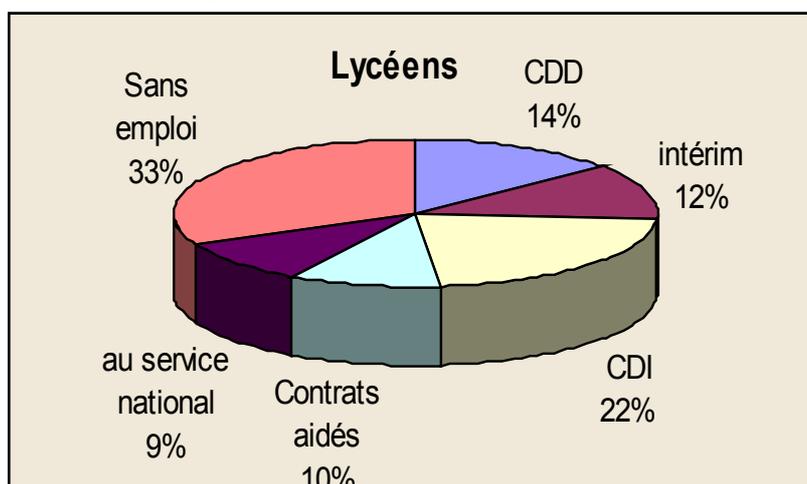
2 - Le taux d'emploi des jeunes qui sortent de CFA est supérieur à celui des jeunes qui sortent de lycée professionnel

L'alternance favorise l'insertion professionnelle en octroyant une expérience professionnelle aux jeunes ainsi qu'une découverte du monde de l'entreprise et surtout elle permet au jeune de se construire un réseau relationnel. En conséquence l'insertion professionnelle des apprentis dans la vie active est plus forte que celle des lycéens.

7 mois après leur sortie du système éducatif, que deviennent :
 - les jeunes apprentis
 - et les jeunes lycéens ?



Source : ANFA, exploitation enquête IPA 99/ MEN



Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99/ MEN

Si l'on considère l'ensemble des situations, y compris le service national, 7 mois après leur sortie du système éducatif, 57 % des apprentis et 48 % des lycéens sont en emploi. Non seulement les apprentis sont plus nombreux à trouver un emploi, mais de plus cet emploi apparaît plus stable puisque la part des emplois en CDI est de 31 % pour les jeunes sortant de l'apprentissage contre seulement 22 % pour les jeunes sortant de lycées professionnels.

La période de formation en entreprise des apprentis joue le rôle d'une première expérience professionnelle facilitant l'accès à un emploi stable.

3 - De fortes disparités régionales dans les situations d'emploi

1 – Situation des jeunes formés aux métiers de l'automobile, 7 mois après leur sortie du lycée professionnel

	Emploi CDD et interim	Emploi CDI	Contrats aidés	Service national	Sans emploi	
Alsace	32%	30%	12%	3%	23%	100%
Aquitaine	25%	26%	11%	8%	29%	100%
Basse Normandie	31%	23%	5%	13%	28%	100%
Bourgogne	35%	26%	2%	15%	21%	100%
Bretagne	34%	24%	9%	10%	24%	100%
Centre	29%	25%	7%	13%	27%	100%
Champagne Ardenne	26%	14%	13%	10%	37%	100%
Franche Comté	44%	21%	5%	10%	19%	100%
Haute Normandie	24%	27%	4%	9%	36%	100%
Ile de France	25%	29%	11%	10%	26%	100%
Languedoc Roussillon	21%	22%	19%	7%	31%	100%
Limousin	27%	24%	15%	6%	27%	100%
Lorraine	33%	25%	6%	5%	31%	100%
Midi Pyrénées	19%	19%	14%	5%	43%	100%
Nord Pas de Calais	20%	13%	10%	9%	48%	100%
PACA	19%	25%	14%	11%	30%	100%
Pays de Loire	39%	25%	9%	11%	17%	100%
Picardie	22%	20%	9%	9%	39%	100%
Poitou-Charentes	28%	28%	5%	16%	23%	100%
Rhône Alpes	35%	25%	10%	7%	23%	100%
TOTAL	26%	22%	10%	9%	33%	100%

Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99/ MEN

1 – Situation des jeunes formés aux métiers de l'automobile, 7 mois après leur sortie du CFA

	Emploi CDD et Interim	Emploi CDI	Contrats aidés	Service national	Sans emploi	
Alsace	35%	41%	6%	4%	15%	100%
Aquitaine	22%	24%	10%	4%	39%	100%
Basse Normandie	22%	30%	13%	5%	30%	100%
Bourgogne	34%	24%	10%	5%	27%	100%
Bretagne	22%	32%	15%	10%	22%	100%
Centre	31%	31%	7%	3%	28%	100%
Chamapgne Ardenne	13%	36%	11%	9%	30%	100%
Franche Comté	29%	33%	6%	5%	26%	100%
Haute Normandie	21%	26%	8%	4%	41%	100%
Ile de France	27%	32%	12%	5%	24%	100%
Languedoc Roussillon	11%	21%	18%	6%	43%	100%
Limousin	31%	27%	12%	5%	25%	100%
Lorraine	28%	46%	7%	4%	15%	100%
Midi Pyrénées	20%	33%	12%	7%	28%	100%
Nords Pas de Calais	13%	21%	18%	8%	39%	100%
PACA	24%	29%	12%	5%	31%	100%
Pays de loire	34%	29%	13%	7%	17%	100%
Picardie	27%	32%	6%	2%	34%	100%
Poitou Charentes	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Rhône Alpes	26%	41%	8%	4%	22%	100%
TOTAL	26%	31%	11%	5%	27%	100%

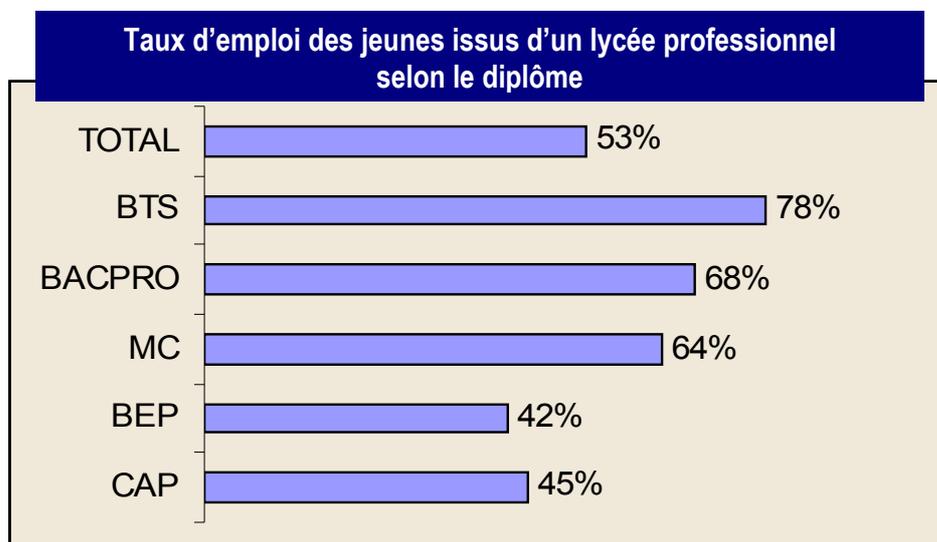
Source : ANFA, exploitation enquête IPA 99/ MEN

4 - Plus le diplôme est élevé et plus l'insertion est forte

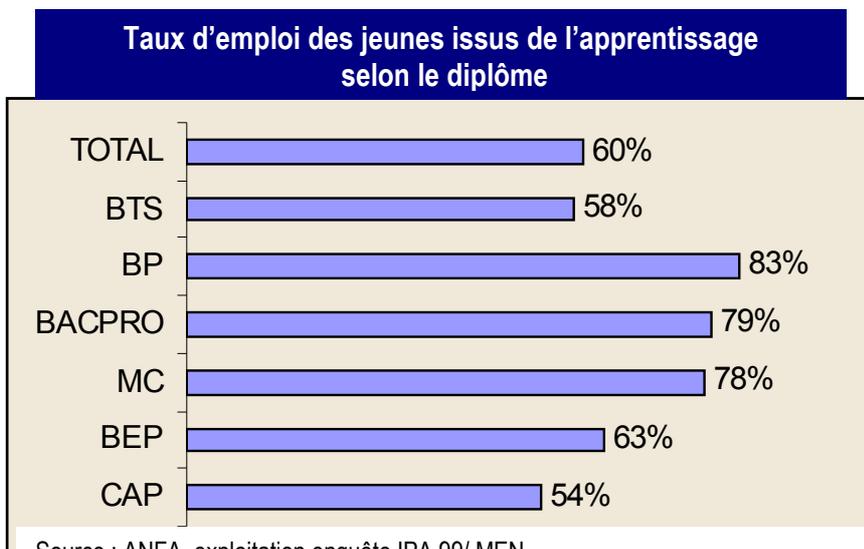
Le taux d'emploi des jeunes formés aux métiers de l'automobile est de 60 % pour les jeunes issus de l'apprentissage et de 53 % pour les jeunes formés sous statut scolaire. Si les différences d'insertion professionnelle persistent en fonction du mode de formation, elles sont aussi très différentes en fonction du niveau de diplôme.

Globalement, on peut considérer que plus le diplôme est élevé et plus le jeune a de chance d'obtenir un emploi à la fin de sa formation.

Cette caractéristique générale vaut surtout pour les jeunes qui ont préparé leur formation dans un lycée professionnel puisque le taux d'emploi passe de 45 % pour un jeune sortant avec un CAP à 78 % pour un jeune sortant avec un BTS.



Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99/ MEN



Source : ANFA, exploitation enquête IPA 99/ MEN

Attention : les effectifs BTS apprentissage concernés par l'enquête sont très faibles, les résultats sont donc à considérer avec précaution.

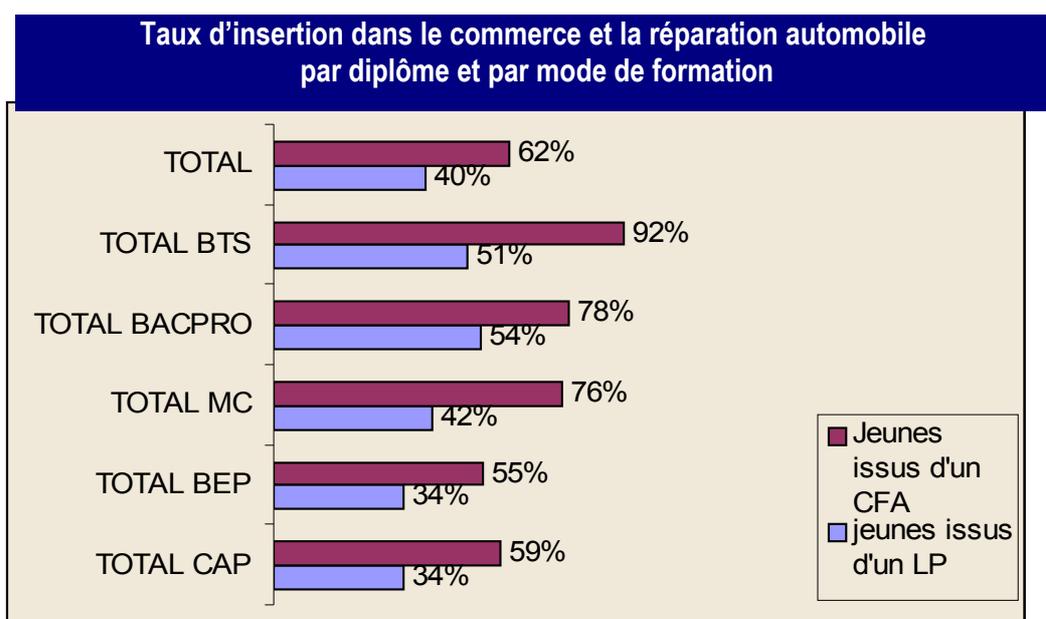
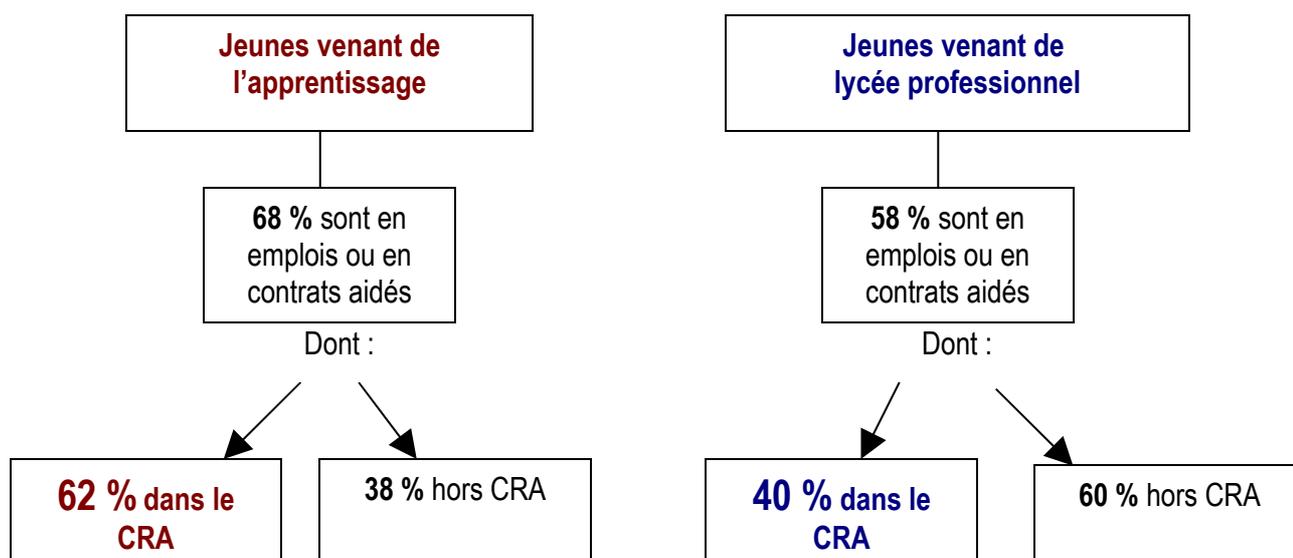
Cependant cette logique ne fonctionne pas autant pour les jeunes sortant d'apprentissage pour lesquels, l'insertion augmente jusqu'au bac professionnel passant ainsi de 54 % pour les CAP à 79 % pour les bac professionnels mais « chute » à 58 % pour les BTS.

En outre, il est pertinent de relever le rôle que joue la mention complémentaire dans les stratégies d'emploi, puisque les jeunes qui sortent du dispositif de formation avec une MC présentent un taux d'emploi plus proche des jeunes sortant de niveau IV que de niveau V. De fait, si la mention complémentaire est considérée comme un diplôme de niveau V, dans les stratégies des jeunes et des entreprises elle semble fonctionner comme un diplôme supérieur en facilitant l'accès à l'emploi.

5 – les apprentis s'insèrent en priorité dans le CRA et les lycéens hors CRA

L'insertion dans le secteur du commerce et de la réparation automobile est plus forte pour les apprentis que pour les lycéens qui apparaissent beaucoup plus nombreux à quitter le CRA pour travailler dans un autre secteur d'activité et ce, plus fréquemment sur des emplois précaires.

En effet parmi les jeunes qui avaient un emploi 7 mois après leur sortie, 62 % des anciens apprentis exerçaient leur activité dans une entreprise du CRA contre 40 % des jeunes venant de lycées professionnels.



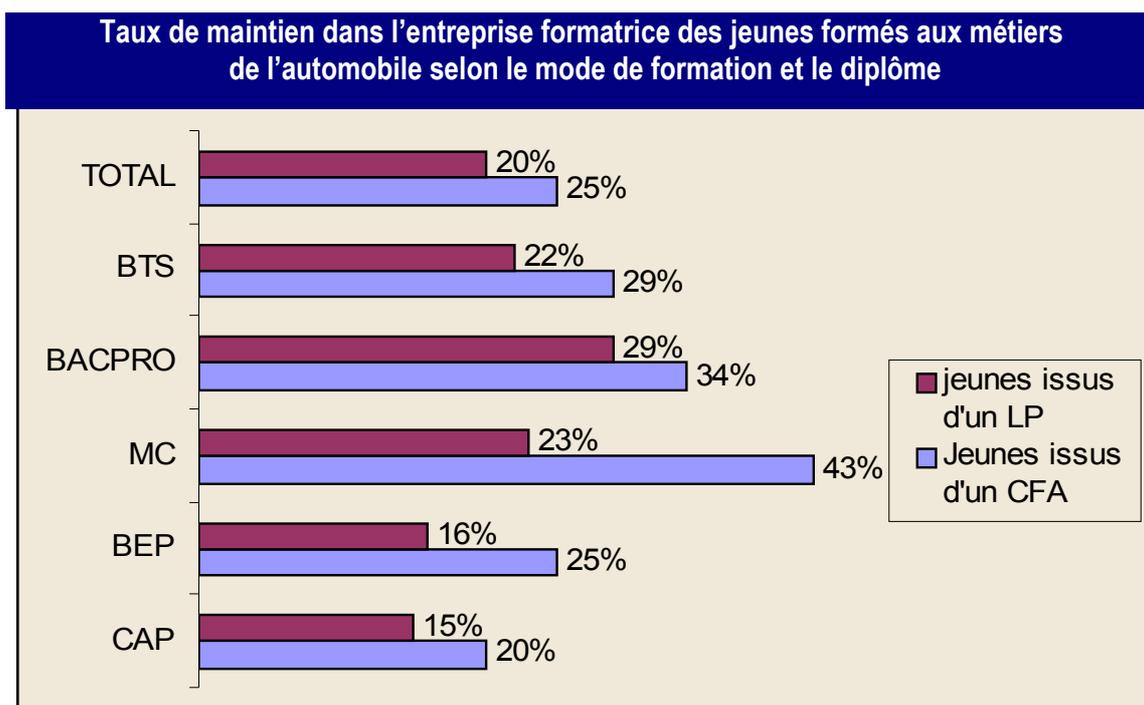
Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99 / IPA 99 / MEN

Attention : les effectifs BTS apprentissage concernés par l'enquête sont très faibles, les résultats sont donc à considérer avec précaution.

L'alternance, qu'elle soit réalisée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou dans le cadre d'un stage pour un lycéen, est un atout majeur quant à l'insertion professionnelle, elle permet pour une grande part des entreprises, au delà de l'aspect formation et transmission des compétences de connaître le jeune et de le tester en vue d'une prochaine embauche.

Ainsi, sept mois après leur sortie du système éducatif, 25 % des anciens apprentis sont en emploi dans l'entreprise où ils ont fait leur contrat d'apprentissage et 20 % des anciens lycéens travaillent dans l'entreprise où ils ont suivi leur stage de formation.

Le taux de maintien dans l'entreprise où le jeune a préparé son apprentissage ou suivi un stage est variable en fonction du diplôme. Il est particulièrement élevé pour les jeunes qui sortent du système éducatif aux niveaux bac professionnel et mention complémentaire et surtout pour les jeunes qui ont préparé ces formations par la voie de l'apprentissage. Par contre, il est assez faible pour les jeunes formés aux niveaux CAP et BEP. Les taux de maintien les plus faibles étant observés sur ces diplômes, pour les jeunes issus d'un LP.



Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99 / IPA 99 / MEN

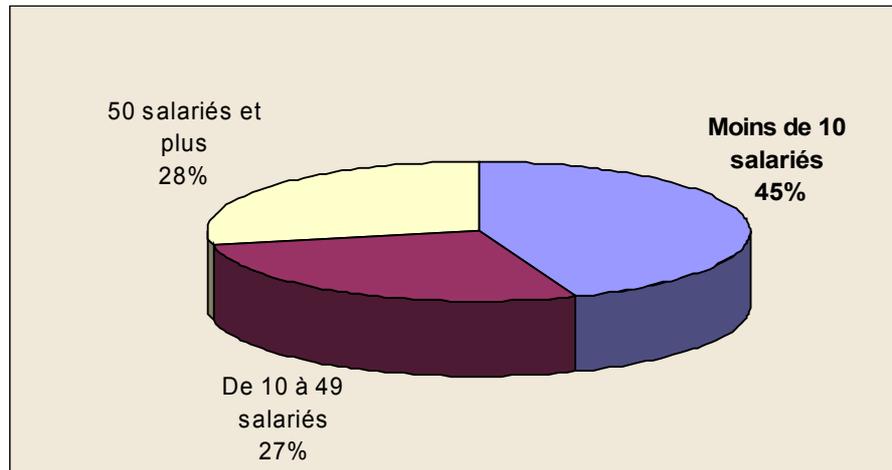
Attention : les effectifs BTS apprentissage concernés par l'enquête sont très faibles, les résultats sont donc à considérer avec précaution.

7 - les apprentis s'insèrent dans les petites entreprises et les lycéens dans les plus grandes

Taille des entreprises où travaillent les jeunes issus de l'apprentissage

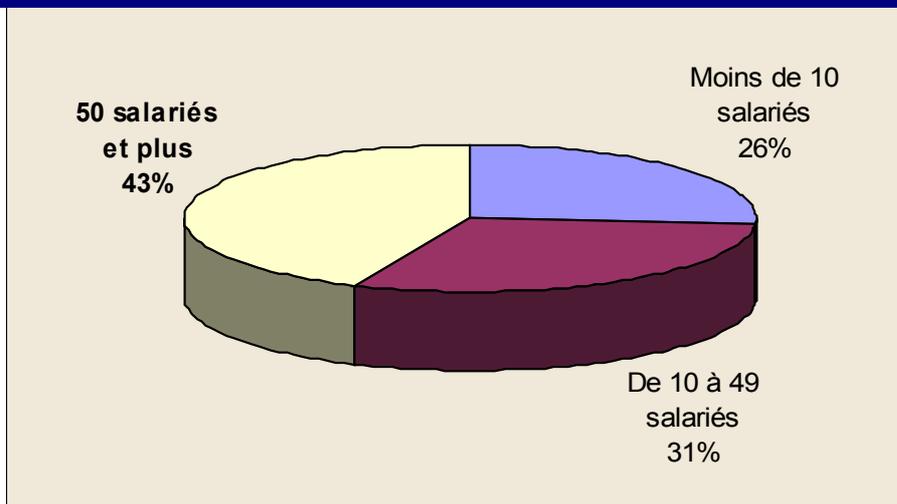
L'apprentissage demeure encore largement une pratique des petites entreprises puisque :

- les apprentis sortis de formation sont majoritairement employés par les petites entreprises de moins de 10 salariés



Source : ANFA, exploitation enquête IPA 99 / MEN

Taille des entreprises où travaillent les jeunes issus d'un LP



- alors que les jeunes formés sous statut scolaire sont plus souvent un emploi dans une grande entreprise.

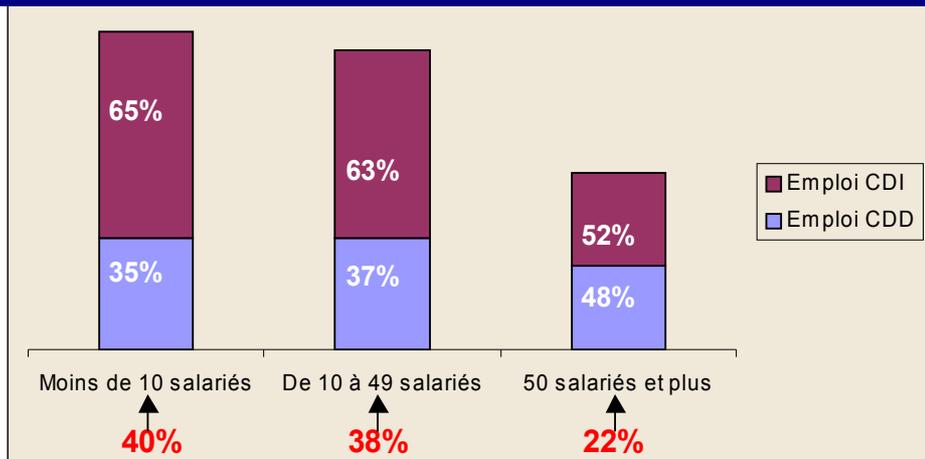
Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99 / MEN

Les jeunes formés aux métiers de l'automobile par la voie de l'alternance sous statut scolaire, sept mois après la fin de leur formation sont, le plus souvent, en emploi dans une entreprise de plus de 50 salariés, dans ces types de structures les emplois sont principalement en CDD. En effet, parmi les jeunes formés en lycées et qui travaillent dans une entreprise de plus de 50 salariés, soit la majorité d'entre eux, 53 % sont en contrat à durée déterminée.

Cependant les situations sont très variables en fonction de l'activité de l'entreprise :

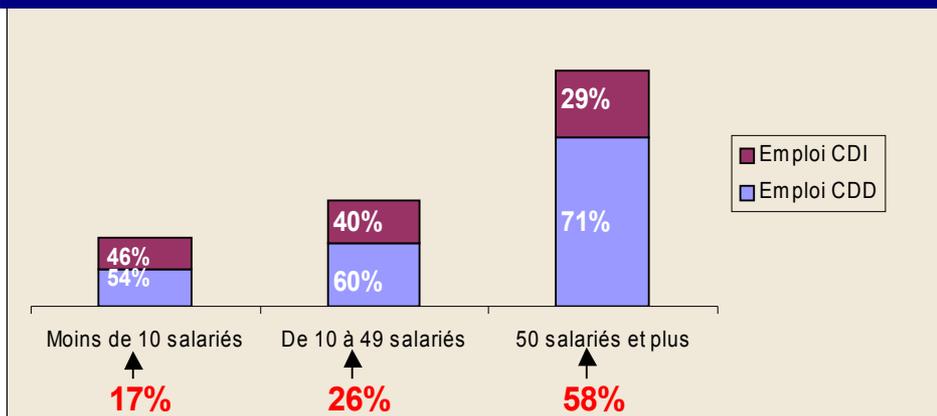
- lorsque les jeunes venant de lycée professionnel, trouvent un emploi dans le CRA, il s'agit principalement d'une entreprise de moins de 10 salariés (40 % des emplois) au sein desquels ils bénéficient d'un contrat à durée indéterminée pour 65 % d'entre eux ;
- lorsqu'ils trouvent un emploi dans une entreprise hors CRA, 58 % d'entre eux exercent une activité dans une entreprise de plus de 50 salariés où ils sont majoritairement employés avec un contrat à durée déterminée (pour 71 % d'entre eux).

Les jeunes issus d'un LP et travaillant dans une entreprise du CRA Situation professionnelle par taille d'entreprise et par type de contrat



Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99 / MEN

Les jeunes issus d'un LP et travaillant dans une entreprise Hors CRA Situation professionnelle par taille d'entreprise et par type de contrat



Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99 / MEN

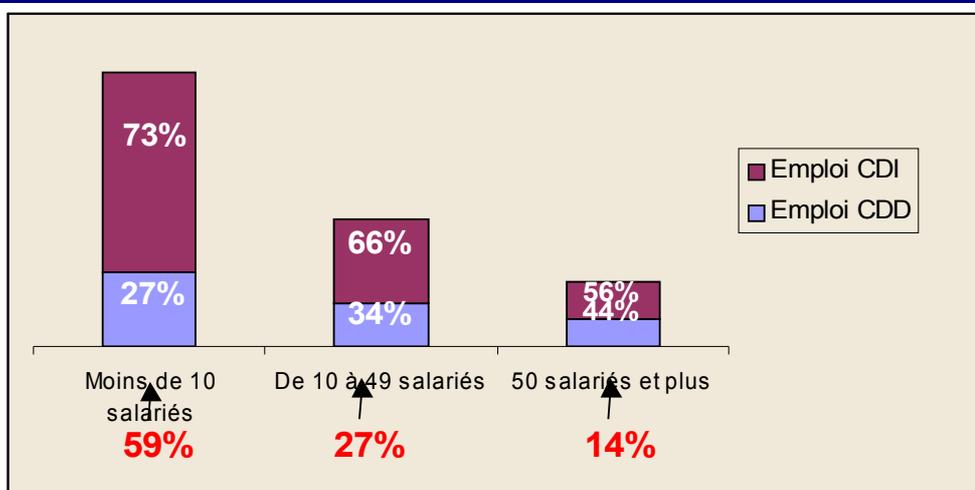
En conséquence l'orientation professionnelle que le jeune choisit (ou subit !) lorsqu'il sort de formation joue un rôle majeur quant à l'obtention d'un emploi stable. Cependant, si cette caractéristique est prédominante pour les jeunes qui ont été formés en lycée, elle apparaît beaucoup plus atténuée pour les jeunes qui viennent de l'apprentissage, puisque même lorsqu'ils travaillent dans un autre secteur d'activité que le CRA, ils obtiennent plus facilement un CDI. En effet lorsque les anciens apprentis

trouvent un emploi hors CRA, celui-ci est à 40 % en CDI contre 34 % pour les jeunes qui viennent de lycée professionnel.

En outre, comme pour les jeunes qui viennent de lycée, une dichotomie s'opère en fonction de la taille de l'entreprise :

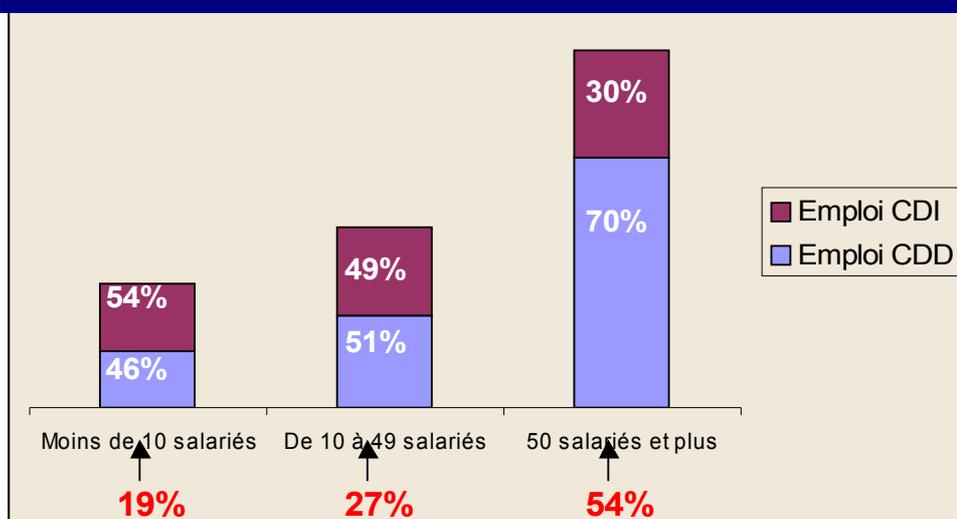
- les jeunes formés par apprentissage trouvent majoritairement un emploi dans une entreprise du CRA et plus particulièrement dans une entreprise de moins de 10 salariés pour 59 % d'entre eux. C'est au sein de ce type de structure qu'ils ont le plus de chance d'obtenir un emploi en contrat à durée indéterminée (dans 73 % des cas)
- par contre, lorsqu'ils ont un emploi hors CRA, il s'agit principalement d'un emploi dans une entreprise de plus de 50 salariés (pour 54 % d'entre eux) où ils bénéficient le plus souvent d'un CDD (70 %).

Les jeunes issus d'un CFA et travaillant dans une entreprise du CRA Situation professionnelle par taille d'entreprise et par type de contrat



Source : ANFA, exploitation enquête IPA 99 / MEN

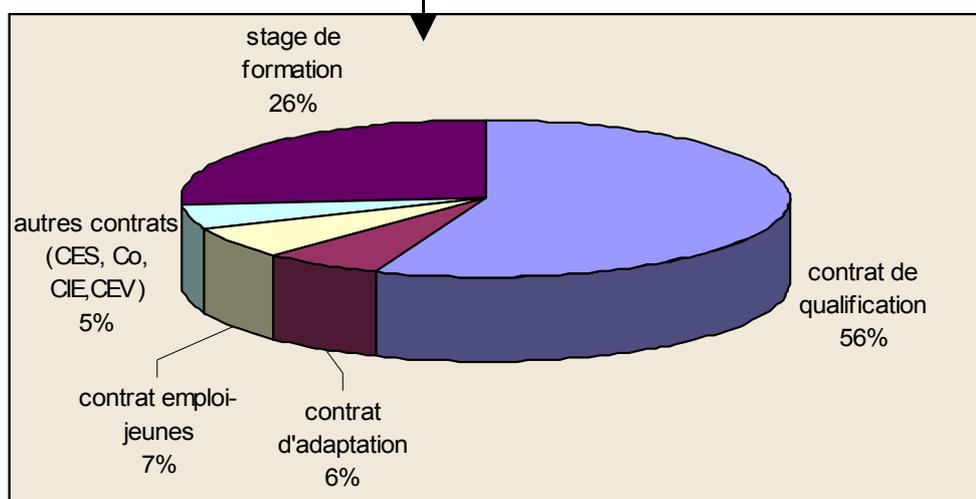
Les jeunes issus d'un CFA et travaillant dans une entreprise Hors CRA Situation professionnelle par taille d'entreprise et par type de contrat



Source : ANFA, exploitation enquête IPA 99 / MEN

Les contrats aidés concernent un nombre croissant de jeunes à l'issue de leur sortie du système éducatif. S'ils en constituent un outil d'amélioration de l'insertion professionnelle, ils peuvent être aussi vécus, par les jeunes, comme un obstacle pour une insertion sur un emploi stable.

**Près d' 1 jeune sur 10 est en contrat aidé
7 mois après la sortie du lycée ou du CFA,
dont :**

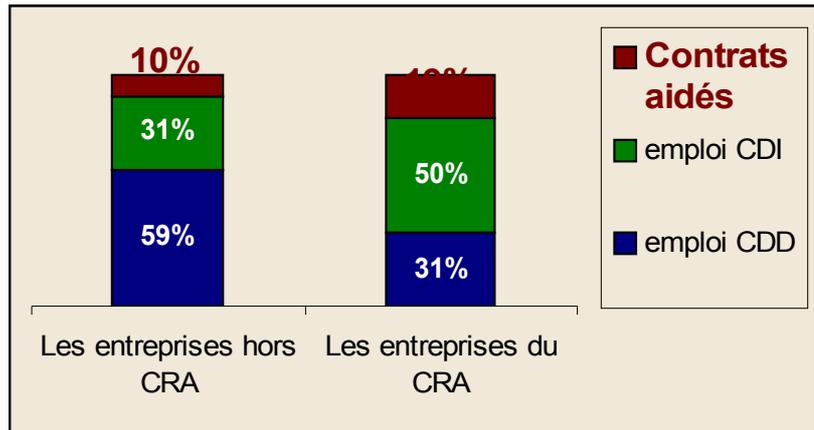


Source : ANFA, exploitation enquêtes IVA 99 / IPA 99/ MEN

Les jeunes venant de lycées professionnels sont plus souvent en contrats aidés que les jeunes qui viennent de l'apprentissage. En effet, parmi les jeunes en activité, 14 % de ceux qui viennent de lycée sont en contrats aidés contre 12 % de ceux qui viennent d'un CFA.

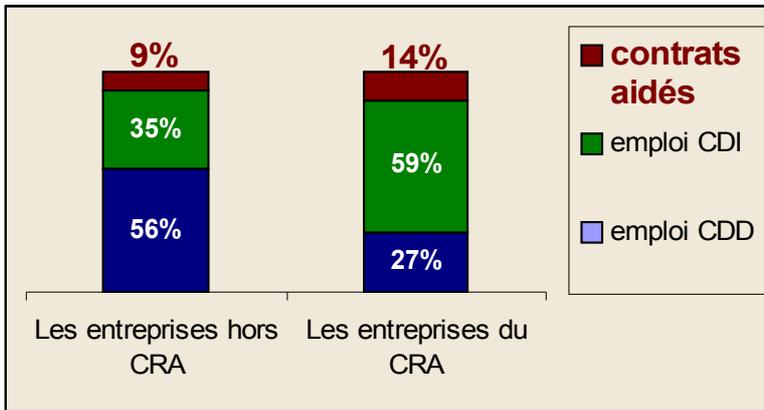
Le recours aux contrats aidés est plus élevé lorsque ces salariés sont employés par une entreprise du CRA. En effet, si la part des contrats aidés dans l'ensemble des situations d'emploi des jeunes qui sortent de lycée est globalement de 14%, celle ci atteint 19 % lorsque le jeune travaille dans une entreprise du CRA et 10% lorsqu'il travaille dans un autre secteur d'activité.

**Type de contrat de travail des jeunes issus
d'un lycée professionnel**



Source : ANFA, exploitation enquêtes IVA 99 / MEN

Type de contrat de travail des jeunes issus de l'apprentissage



Cette même dichotomie se retrouve auprès des jeunes formés en apprentissage pour lesquels la part de l'emploi aidé est de 14 % pour ceux qui travaillent dans le CRA et de 9 % hors CRA.

Source : ANFA, exploitation enquêtes IPA 99/ MEN

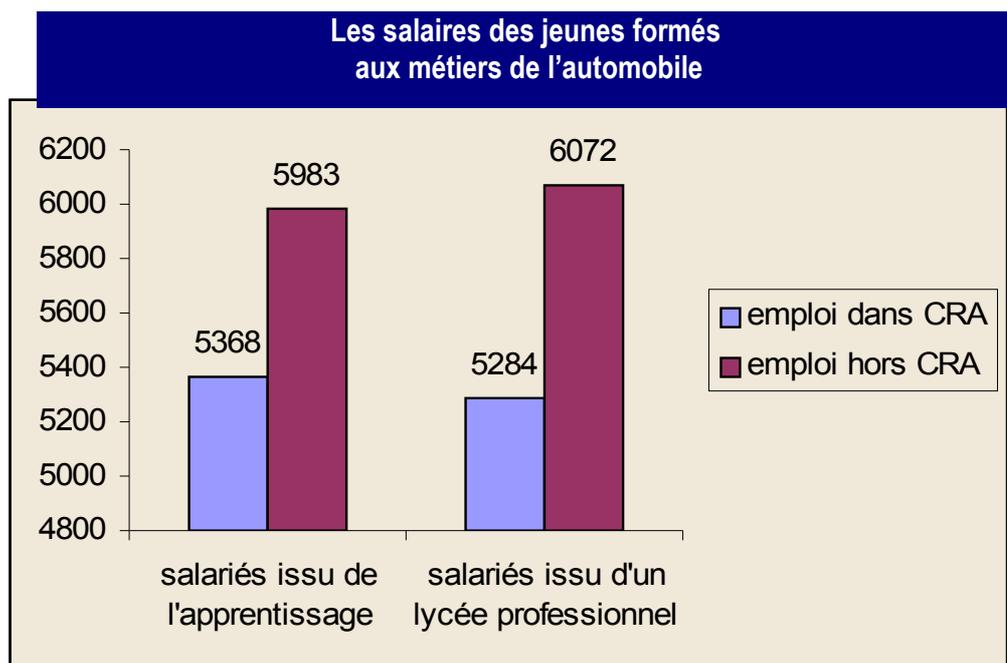
L'usage du contrat aidé est particulièrement élevé dans les petites entreprises et notamment auprès des jeunes qui viennent de l'apprentissage puisque 52 % des jeunes en contrats aidés exercent leur emploi dans une entreprise de moins de 10 salariés, ce taux est encore plus élevé (62 %) lorsqu'il s'agit d'une entreprise du CRA.

De même, les jeunes lycéens en contrats aidés ont signé ce contrat majoritairement auprès d'une entreprise de moins de 10 salariés (43 %). Ce taux augmente légèrement (46 %) lorsqu'il s'agit d'une entreprise du CRA.

9 – Des salaires plus faibles dans le CRA

Si les jeunes qui ont trouvé un emploi dans une entreprise du CRA bénéficient plus largement d'un emploi stable en contrat à durée déterminée, il n'en demeure pas moins que les emplois hors secteurs bénéficient d'une autre forme d'attraction : la rémunération salariale.

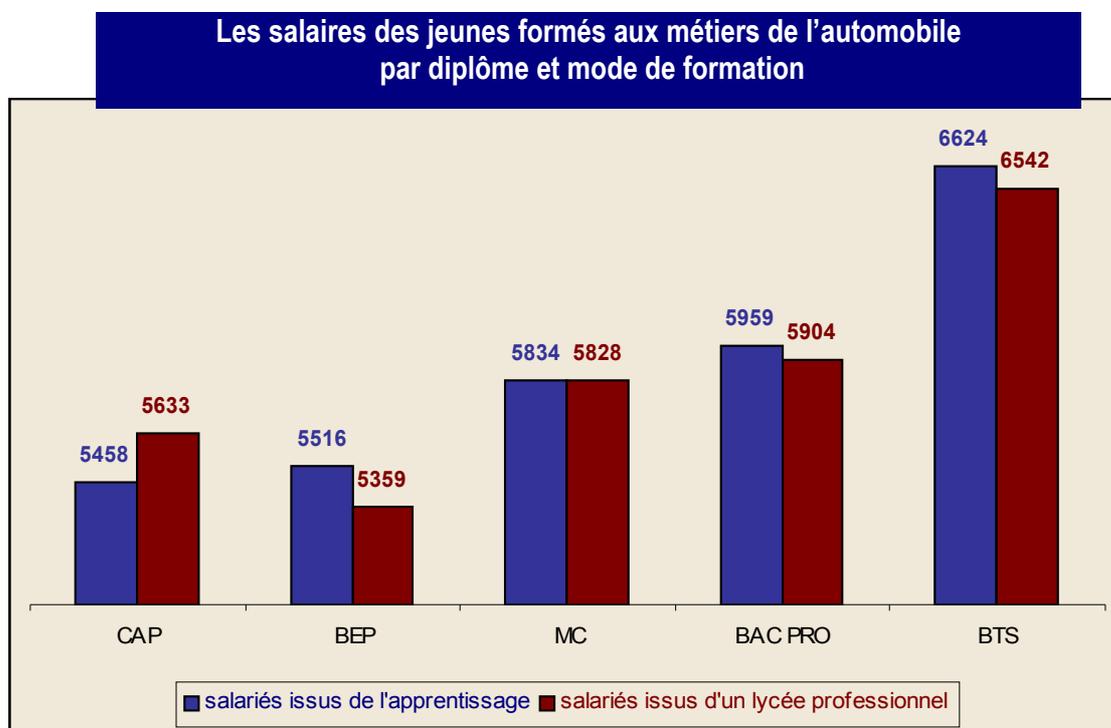
① En effet quelque soit le mode de formation et le diplôme, les salaires restent toujours plus élevés lorsque le jeune travaille dans une entreprise hors CRA.



Source : ANFA, exploitation enquêtes IVA 99 / IPA 99/ MEN
Montant indiqué : salaire net mensuel, prime comprise.

Les différences de salaires entre le CRA et les autres secteurs d'activité sont très élevées puisqu'elles sont de 11% pour les jeunes issus de l'apprentissage et de 15 % pour les jeunes issus d'un lycée professionnel. Ces fortes différences de rémunération salariale constituent un handicap certain pour les entreprises du CRA notamment dans le cadre de leur recrutement, un grand nombre de jeunes et surtout ceux venant de lycée préférant chercher un emploi dans d'autres secteurs d'activité offrant de meilleures conditions de salaire. Il s'agit-là d'une des raisons principales quant aux difficultés de recrutement que connaissent actuellement les entreprises du CRA.

② Le deuxième critère discriminant est celui du diplôme : les salaires augmentent avec le niveau de formation.



Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99 / IPA 99 / MEN

Attention : les effectifs BTS apprentissage concernés par l'enquête sont très faibles, les résultats sont donc à considérer avec précaution.

On peut relever au travers de ces données sur les conditions salariales des jeunes formés aux métiers de l'automobile que les salaires augmentent proportionnellement avec le niveau de diplôme et qu'ils sont assez proches d'un mode de formation à l'autre, on ne note pas de différences significatives entre les jeunes issus d'un LP et ceux issus d'un CFA.

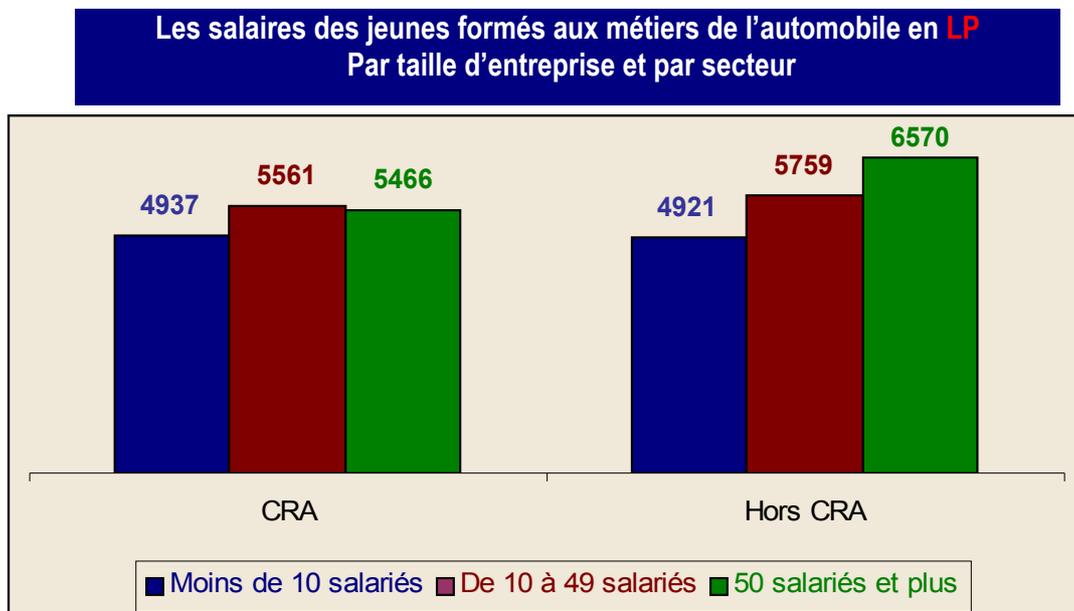
En outre il convient de repérer certains éléments d'analyse :

- Pour les jeunes issus d'un lycée professionnel : les salaires des jeunes issus du CAP sont supérieurs à ceux venant d'un BEP. L'examen des postes occupés montre que les jeunes issus d'un CAP sont davantage sur des postes d'ouvriers qualifiés (63 %) et le plus souvent se trouvent employés dans une petite entreprise alors que les jeunes issus d'un BEP sont moins nombreux sur les postes d'ouvriers qualifiés (32 %), et plus nombreux sur des postes de manœuvre, ouvriers spécialisés (34 % contre 23 % pour les jeunes issus d'un CAP) ou d'employés (17 % contre 2 % pour les jeunes issus d'un CAP). De plus les jeunes issus d'un BEP travaillent plus souvent dans une plus grande entreprise, ce qui peut expliquer cette différence dans l'occupation des emplois, celle-ci se répercutant sur les niveaux de salaires. Par contre, on ne retrouve pas cette différence pour les jeunes issus de l'apprentissage, ou du moins, de façon plus atténuée puisque les jeunes

formés par l'apprentissage au BEP comme au CAP sont plus souvent sur des postes d'ouvriers qualifiés même si la proportion est plus forte pour les CAP (63 % d'OQ) que pour les BEP (56 %) ; ces derniers sont aussi plus nombreux sur des postes d'employés (11% pour les BEP contre 4 % pour les CAP).

- De plus les écarts les plus importants ne se situent pas entre les niveaux de diplômes, c'est-à-dire qu'ils ne se situent pas d'abord entre le niveau V et le niveau IV mais davantage entre les CAP/BEP et les MC/Bac pro. En effet, les écarts de salaires sont relativement faibles entre les CAP et les BEP de même entre les MC et les bac pro. Les écarts les plus élevés se situent entre le BEP et la MC qui, comme nous l'avons vu plus haut, confère au jeune qui a préparé ce diplôme un taux d'emploi élevé en raison principalement d'un taux de maintien dans l'entreprise formatrice très fort (près d'un sur deux). En conséquence la mention complémentaire joue un rôle très important dans les parcours des jeunes en s'inscrivant, pour ses usagers, comme une formation de « niveau supérieur », permettant une insertion rapide et de qualité avec un niveau de salaire très proche de ceux ayant préparé une formation de niveau IV.
- Si les écarts de salaires ne sont pas perceptibles entre les jeunes ayant préparé une mention complémentaire et ceux formés au bac professionnel (à peine 100 frs), la différence devient significative à partir du niveau III : à peu près 600 frs, soit une progression de plus de 10 % par rapport au bac pro et ce, principalement en raison du fait qu'ils soient les plus nombreux à obtenir des postes de techniciens.

③ Le troisième élément qui influe sur le niveau de salaire est la taille de l'entreprise où le salarié exerce un emploi

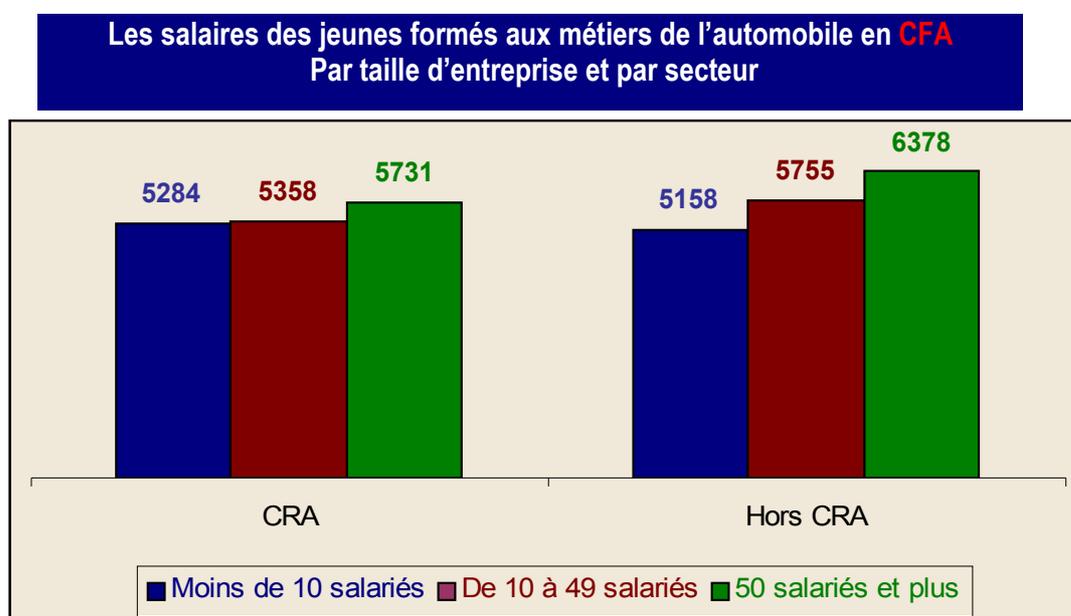


Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99 / MEN

Pour les jeunes qui viennent de lycée, les salaires sont différents en fonction de la taille d'entreprise mais ce critère fonctionne différemment si l'emploi est exercé dans une entreprise du CRA ou dans un autre secteur d'activité.

En effet, dans les entreprises du CRA, les différences de salaires sont surtout significatives entre une entreprise de moins de 10 salariés et une entreprise de 10 à 49 salariés, au delà les écarts sont assez modestes et plutôt à la baisse.

Par contre dans une entreprise hors CRA, les différences de salaires sont beaucoup plus importantes en fonction de la taille d'entreprise puisqu'ils peuvent aller de 4921 frs dans une entreprise de moins de 10 salariés à 6570 frs dans une entreprise de plus de 10 salariés soit un différentiel de 34 % alors que dans le CRA ce différentiel n'est que de 11 %.



Source : ANFA, exploitation enquête IPA 99 / MEN

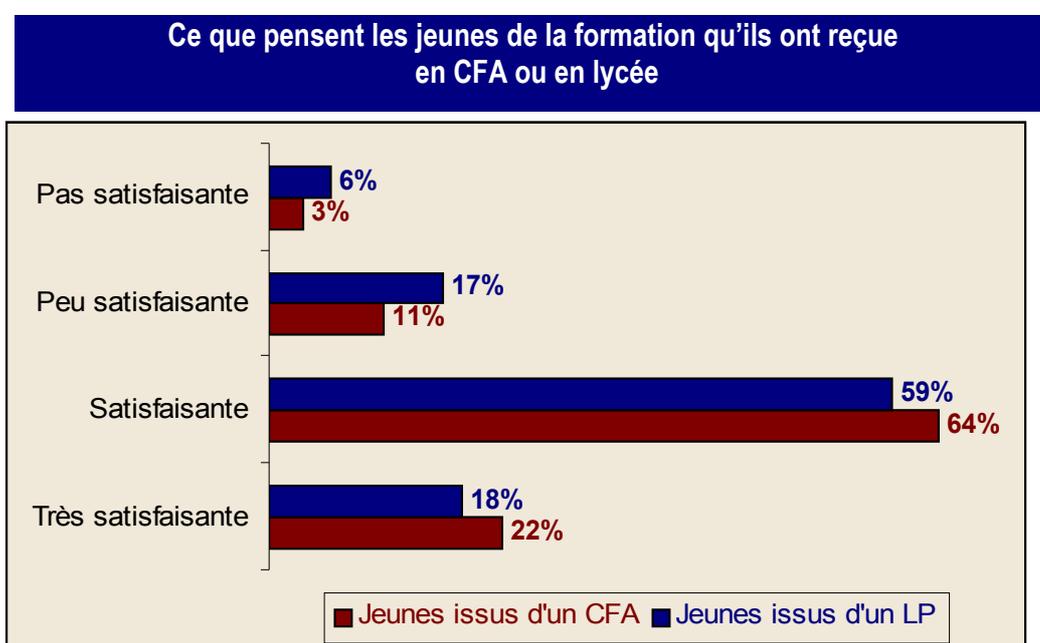
Pour les jeunes qui sont issus de l'apprentissage, il existe aussi un différentiel important en terme de salaire en fonction de la taille de l'entreprise où l'emploi est exercé et ce, davantage lorsque l'entreprise est hors CRA (différentiel de 24 %) ; lorsque l'emploi est obtenu dans une entreprise du CRA, l'écart est plus faible (différentiel de 8 %).

En conséquence, les salaires les plus élevés se situent sur les emplois exercés

- dans une entreprise de plus de 50 salariés
- hors CRA
- et auprès de jeunes formés au niveau BTS

10 – Les apprentis sont plus satisfaits de la formation qu'ils ont reçue que les lycéens

Globalement, on peut observer que les jeunes, qu'ils soient issus d'un CFA ou d'un lycée professionnel, sont assez satisfaits de la formation qu'ils ont reçue puisque 77 % des jeunes issus d'un lycée et 86 % des anciens apprentis pensent que leur formation en centre de formation était satisfaisante, voire très satisfaisante.

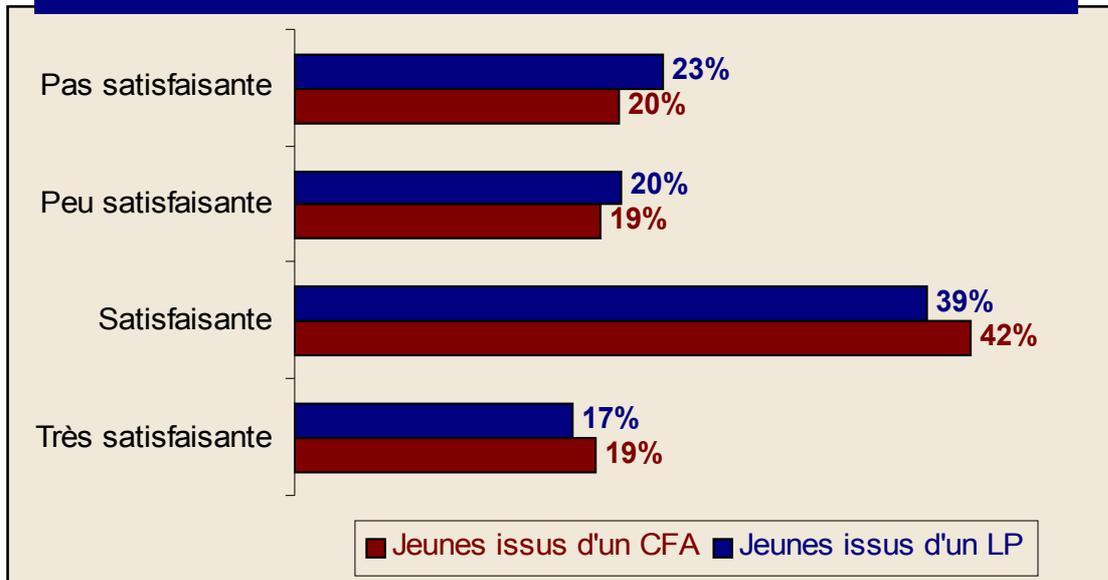


Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99 / IPA 99 / MEN

Les apprentis sont pratiquement aussi nombreux (81 %) à être satisfaits de la formation qu'ils ont reçue en entreprise.

Pour les jeunes issus de l'apprentissage, comme pour ceux issus d'un lycée professionnel, la satisfaction vis à vis de la formation augmente avec le niveau de diplôme, sauf pour les jeunes formés au BTS.

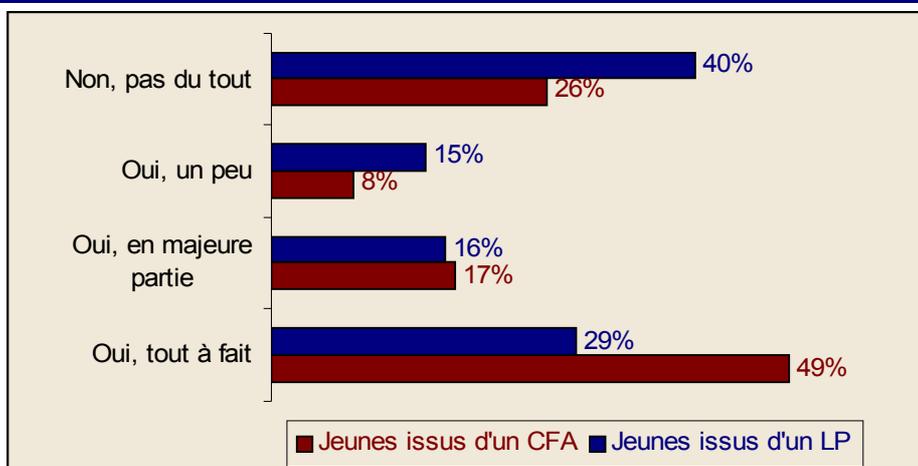
Ce que pensent les jeunes de leur situation actuelle



Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99 / IPA 99 / MEN

Plus d'un jeune sur deux se disent satisfaits, voire très satisfaits de leur situation, encore une fois une dichotomie s'opère entre les jeunes issus du lycée (56 %) et les jeunes issus d'un CFA (61 %). On peut faire l'hypothèse que la satisfaction vis à vis de la situation est étroitement liée au type d'emploi occupé puisque si nous avons pu relever des départs plus importants vers d'autres secteurs que le CRA pour les jeunes issus des lycées, conjointement à des niveaux de salaires plus élevés ; il n'en demeure pas moins que les emplois occupés par les jeunes issus de lycées sont moins souvent en relation avec la formation qu'ils ont suivie, contrairement aux jeunes qui ont été formés par l'apprentissage.

Si vous avez un emploi, est-il en relation avec la formation suivie ?



Source : ANFA, exploitation enquête IVA 99 / IPA 99 / MEN