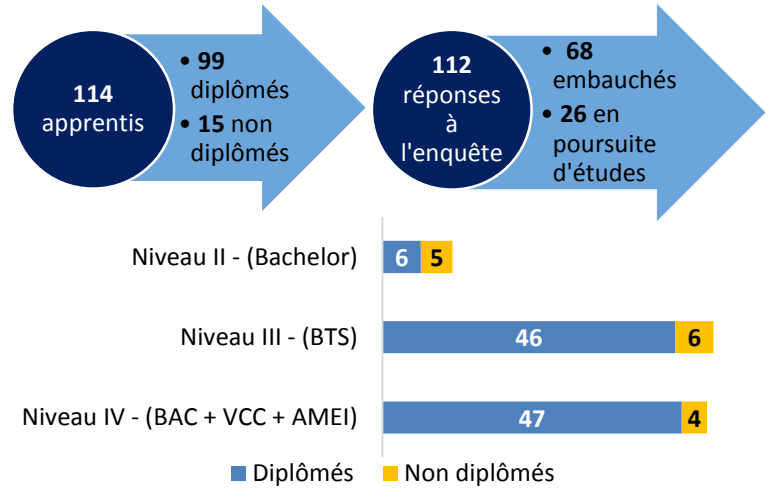


RESULTATS DE L'ENQUETE D'INSERTION DES APPRENTIS DE LA PROMOTION 2016 DE LA CCI APPRENTISSAGE

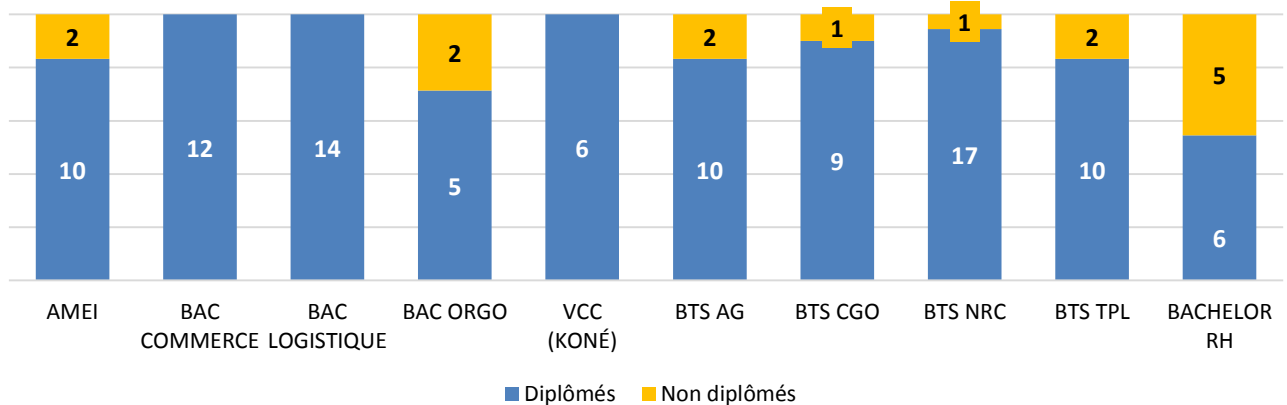
Que deviennent nos apprentis ?

Pour répondre à cette question, chaque année, la CCI Apprentissage mène l'enquête et interroge l'ensemble des apprentis sortants, diplômés et non diplômés. L'objectif est d'évaluer l'insertion des jeunes, 9 mois après le passage de leur diplôme. En 2017, notre enquête a concerné 114 apprentis issus de la promotion 2016, dont 99 sont diplômés. 112 apprentis ont répondu à l'enquête (soit 99%).



Les effectifs parfois faibles de certaines sections d'apprentissage auxquels sont appliqués les critères de tris limitent la portée de certains éléments d'analyse.

Nombre de diplômés par section

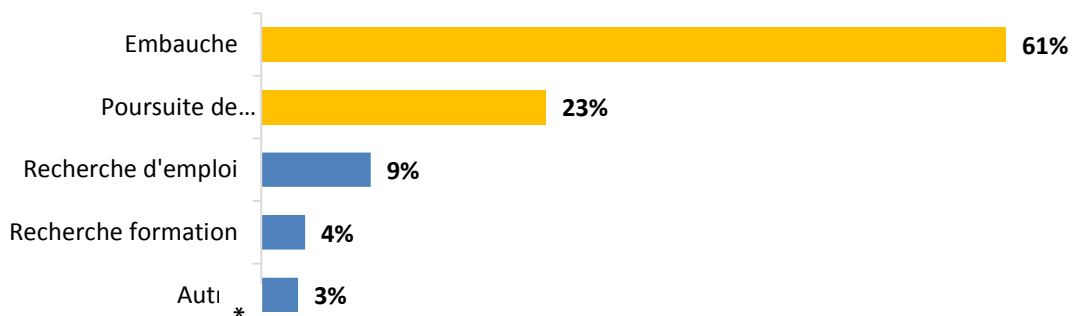


Afin de faciliter la lecture des graphiques, les intitulés des sections ont été simplifiés. Un glossaire des reprenant les appellations exactes ainsi que les secteurs d'activité est disponible en page 6 de ce document.

Plus de 8 apprentis sur 10 sont insérés 9 mois après leur sortie de formation

Toutes sections confondues, le taux d'insertion défini par les embauches et les poursuites est de **84%**. 61% des anciens apprentis sont en situation d'emploi, dont la moitié en situation durable avec un contrat à durée indéterminé.

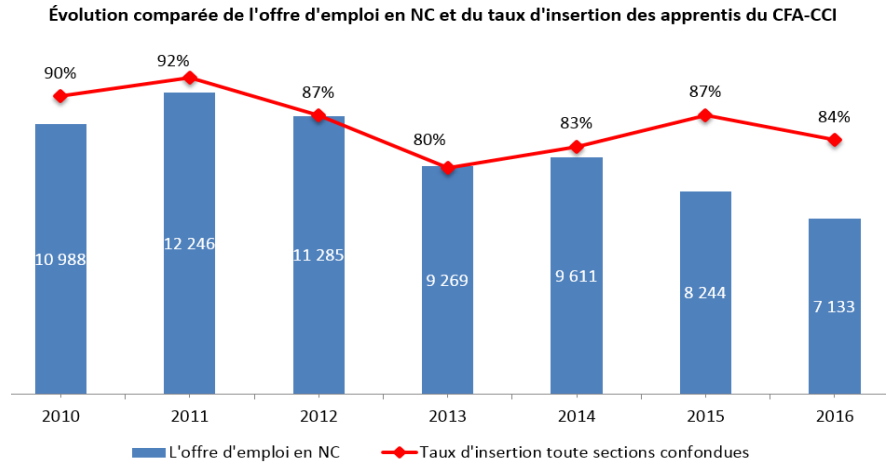
Situation des apprentis 9 mois après leur fin de cycle de formation (en %)



*Autre (accouchement, garde d'enfant)

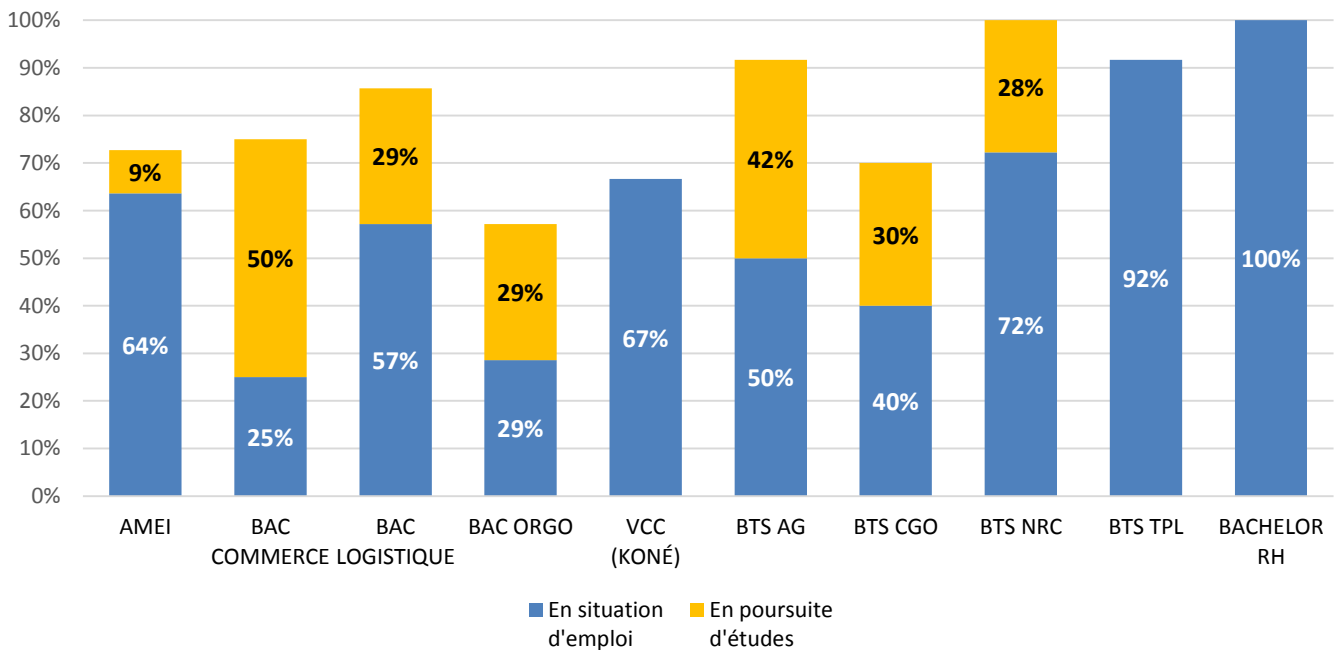
Après 3 ans de progression, le taux d'insertion des apprentis connaît une légère baisse par rapport à 2015.

Ce taux se maintient tout de même, malgré le ralentissement économique et une forte baisse des offres d'emploi depuis 2011 (-41 points). Sur la même période l'insertion des apprentis a baissé de 8 points et se maintient au-dessus de la barre des 80%



Le taux d'insertion des apprentis diffère selon le niveau du diplôme préparé, mais également du cursus suivi.

Apprentis insérés en entreprise ou en poursuite d'études selon la section



Avec un programme axé sur la pratique professionnelle, les formations par apprentissage conduisent principalement les ex-apprentis vers l'entreprise comme le titre vendeur conseiller commercial, le BTS transport et prestations logistiques et le Bachelor ressources humaines. En revanche, environ la moitié des BAC commerce, des BAC ORGO et des BTS assistant de gestion PME-PMI diffèrent leur insertion pour se spécialiser avec une poursuite d'études.

Focus sur les embauches des apprentis : entreprises d'accueil, contrat et salaires

Toutes sections confondues, plus des deux tiers des apprentis embauchés ont signé leur contrat avec une nouvelle entreprise. Ce constat peut être attribué pour partie à la dégradation du climat économique.

En effet, les entreprises tutrices d'apprentis qui avaient misé sur l'apprentissage pour anticiper leur recrutement n'ont pas toutes pu mener à bien leur politique RH.

Sur les niveaux BAC, la durée de contrat influe également sur la volonté des apprentis de changer d'entreprise après 3 années d'apprentissage au sein de la même structure.

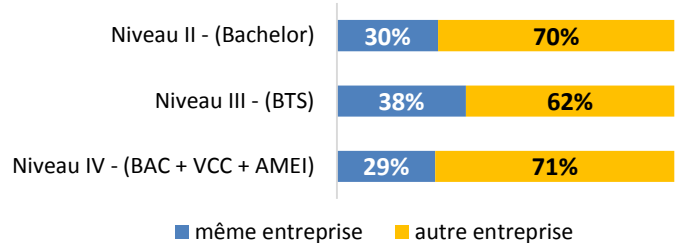
Toutes sections confondues, plus de la moitié des contrats d'embauche des ex-apprentis sont des contrats à durée indéterminée. Ce taux est en une diminution de 20 points depuis 2013. Cette baisse correspond à la tendance globale du marché de l'emploi calédonien. Dans son bilan emploi 2016*, l'Institut pour le Développement des Compétences en Nouvelle-Calédonie soulignait une prédominance des emplois non durables. 63% des offres d'emploi sont des CDD et 26% des CDI. On peut néanmoins constater que le taux de CDI des ex-apprentis est deux fois plus élevé que la moyenne calédonienne.

* Source IDC-NC : le marché de l'emploi en Nouvelle-Calédonie 2016

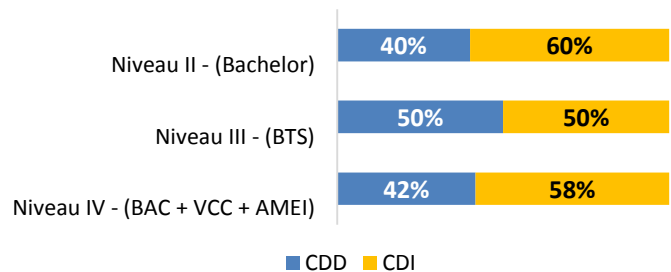
La part des embauches en CDI est variable selon le niveau de formation et la section d'apprentissage. 58% des ex-apprentis issus des formations de niveau IV sont en CDI, avec quasi 100% de CDI dans le domaine du commerce et de la logistique. Ce taux est abaissé par le BAC ORGO où dans le secteur du BTP l'usage du CDD est très répandu.

Avec en moyenne 50 % de CDI, les ex-apprentis issus des formations de niveau III sont les plus exposés à la précarité des contrats à durée déterminée. Ceci est principalement lié aux changements d'entreprises après le passage de leur examen. Ce constat est très marqué pour les BTS transport et prestations logistiques. Les apprentis issus du BTS comptabilité et gestion des organisations échappent à ce constat et affichent 100% de CDI. Cette différence s'explique par le taux d'embauche au sein des entreprises qui les ont formés (75%) et par les besoins des entreprises dans ce domaine.

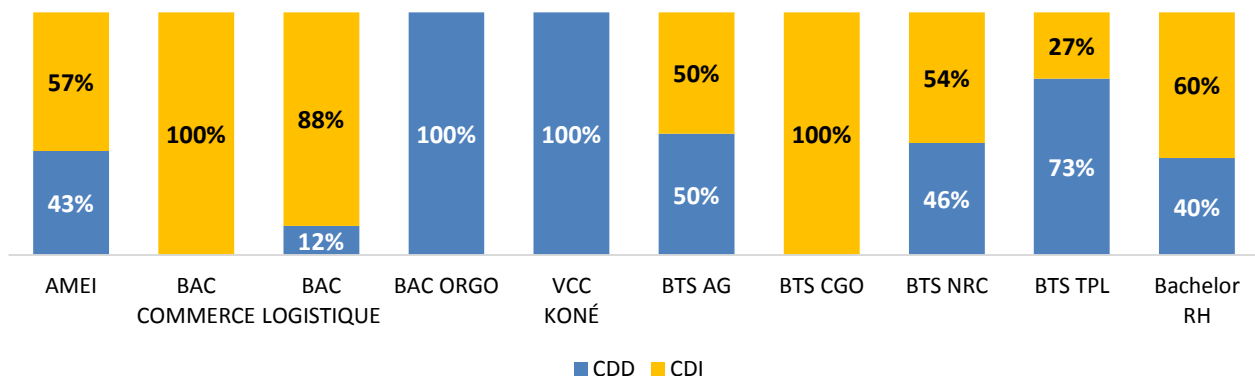
Embauche des apprentis et entreprises d'accueil selon le niveau de formation



Embauche des apprentis et type de contrat selon le niveau de formation

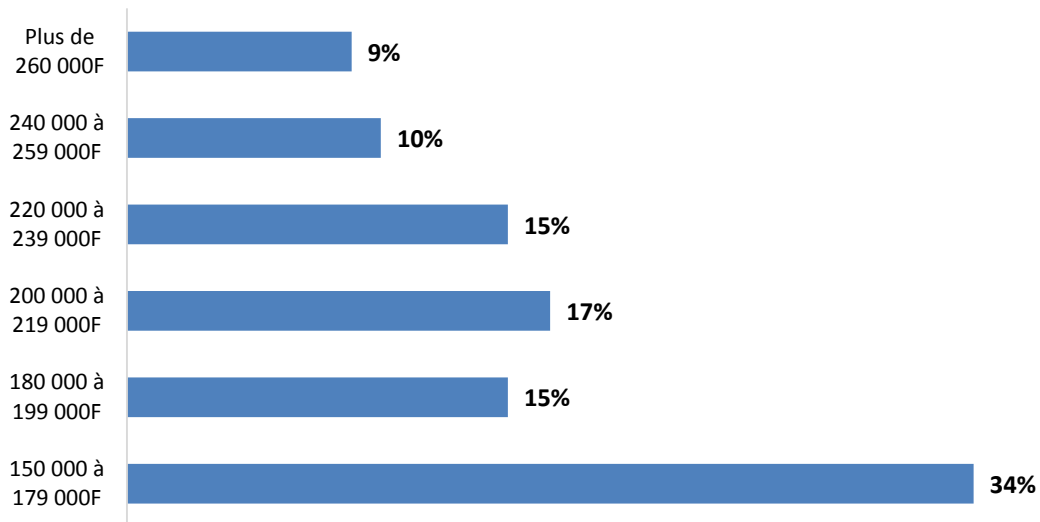


Apprentis embauchés et type de contrat selon la section



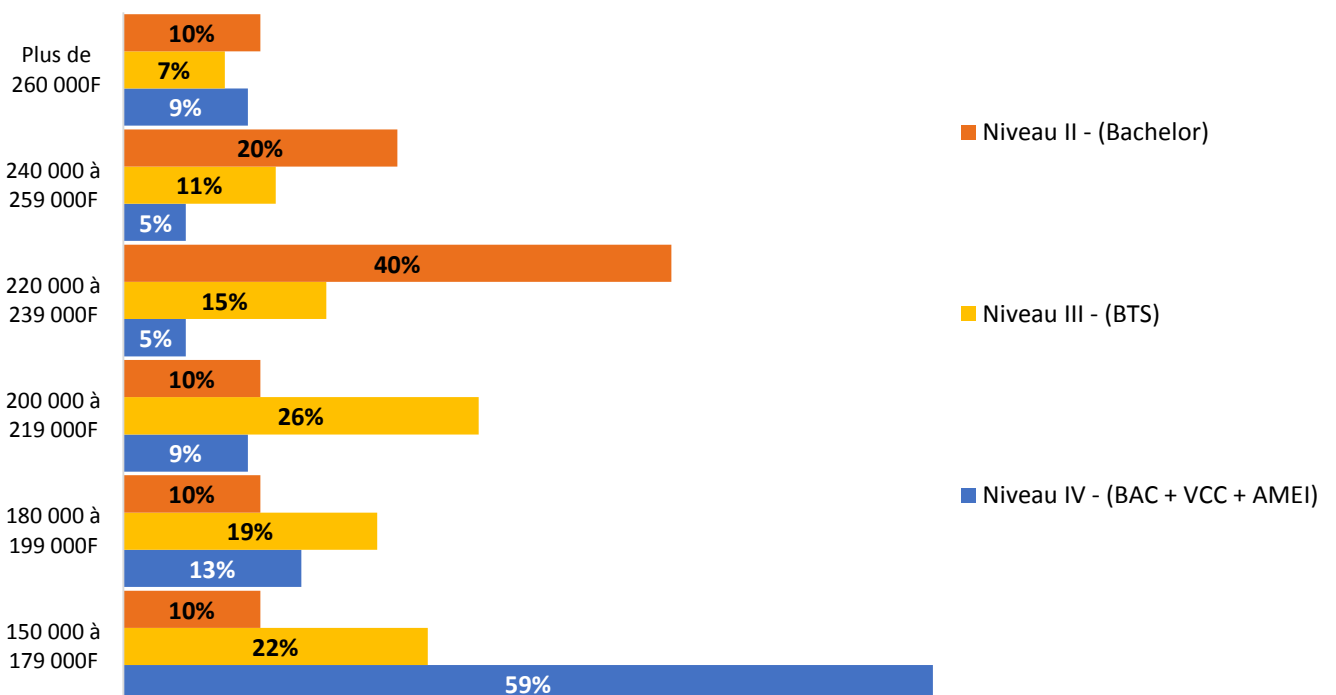
Nous avons demandé aux apprentis insérés le montant de leur salaire brut mensuel pour la troisième année consécutive.

Les salaires des apprentis insérés toutes sections confondues



Assez logiquement, on peut constater que le niveau de salaire est en grande partie déterminé par le niveau de formation. On note une augmentation du niveau de salaire par rapport à 2015. La moitié des ex-apprentis perçoivent plus de 200 000Frs brut mensuel contre un tiers l’an passé.

Les salaires des apprentis insérés selon le niveau de formation



1 apprenti diplômé sur 4 choisit de poursuivre en formation

On constate cette année un recul de la poursuite d'études, 1 apprenti sur 4 choisit de se spécialiser contre 1 apprenti sur 3 depuis 2014.

On note quelques flux significatifs de poursuite :

- 26% des apprentis de niveau IV poursuivent leur formation, dont deux tiers en BTS au CFA, principalement sur le BTS transport et prestations logistiques.
- 25% des apprentis de niveau BTS poursuivent leur formation. 3 sections sont principalement concernées :
 - les BTS assistant de gestion PME-PMI avec la poursuite en Bachelor RH au CFA,
 - les BTS comptabilité et gestion avec la licence professionnelle métier de la comptabilité à l'UNC,
 - les BTS négociation relation client avec la poursuite en licence ou MASTER en métropole.

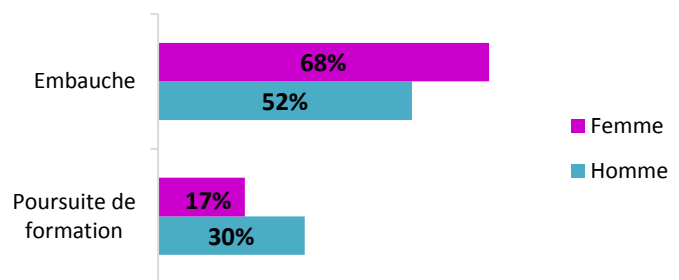
Focus parité homme / femme

Globalement, les femmes et les hommes ont des taux d'insertion quasiment équivalents, respectivement 85% et 82%.

Cependant on constate que les femmes rentrent majoritairement dans la vie active et que les hommes sont 1 tiers à poursuivre leurs études. Ce chiffre est à relativiser puisque les hommes sont davantage représentés sur le niveau BAC, affichant une poursuite d'études plus importante.

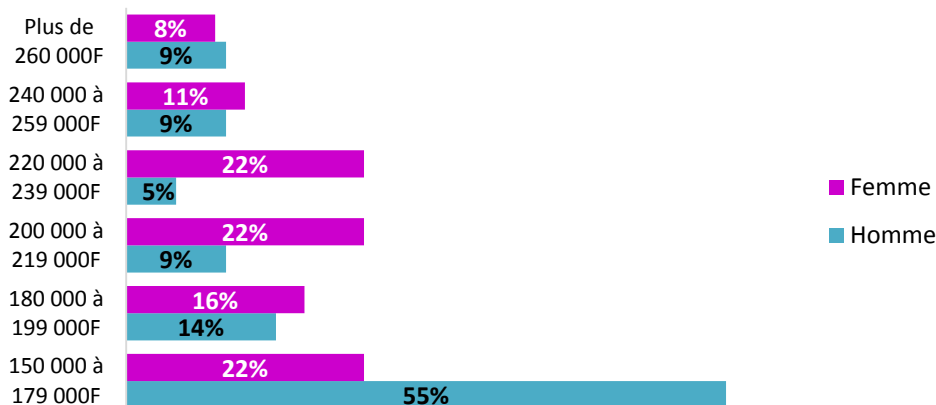
La part des embauches en CDI est également équivalente avec 55% pour les femmes et 54% pour les hommes.

Apprentis insérés en entreprise ou en poursuite d'études selon le sexe



On peut constater que les femmes perçoivent une rémunération plus élevée que les hommes, 2 tiers d'entre-elles gagnent plus de 200 000Fr contre 1 tiers pour les hommes. Cependant ce constat est dû à la forte représentativité des femmes sur les niveaux III et II qui est de 76%. Les hommes étant à 71% sur un niveau IV.

Les salaires des apprentis insérés selon le sexe



Focus non diplômés

15 apprentis n'ont pas été admis aux épreuves de validation de leurs diplômes :

- 3 ont été acceptés en redoublement dans leur section,
- 10 ont été embauchés et ont débuté leur carrière professionnelle,
- 1 était à la recherche d'un emploi lors de l'enquête,
- 1 n'a pas répondu à l'enquête.

Glossaire

NIVEAU	DIPLÔME	SECTEUR
IV	NEGOVENTIS Vendeur Conseiller Commercial (VCC)	Commerce
	BAC Professionnel Commerce	Commerce
	BAC Professionnel Logistique	Transport et logistique
	BAC Professionnel Organisation et Réalisation du Gros Œuvre (ORGO)	Bâtiment
	Agent de Maintenance en Electricité et Instrumentation (AMEI)	Industrie
III	BTS Assistant de Gestion PME-PMI (BTS AG)	Services
	BTS Comptabilité et Gestion des Organisations (BTS CGO)	Services
	BTS Négociation Relation Client (BTS NRC)	Commerce
	BTS Transport et Prestations Logistiques (BTS TPL)	Transport et logistique
III	Bachelor Ressources Humaines (BRH)	Services