



DE LA SORTIE DE FORMATION  
À AUJOURD'HUI, TROIS ANS DE  
PARCOURS PROFESSIONNELS  
POUR LES APPRENTIS FORMÉS  
À UN MÉTIER EN TENSION.

 **CARIFOREF**  
Pays de la Loire

 **PRÉFET**  
DE LA RÉGION  
PAYS DE LA LOIRE

 **RÉGION**  
PAYS  
DE LA LOIRE



Octobre 2022



## En bref

L'apprentissage est une voie de formation en plein essor, qui favorise l'insertion professionnelle, du fait des singularités de cette modalité et de la proximité qu'il génère entre formation et monde du travail<sup>1</sup>. Face au constat que de nombreuses entreprises rencontrent des difficultés dans leurs recrutements et que de nombreux métiers présentent des tensions, le développement de l'apprentissage apparaît comme un des moyens d'action pour répondre à ces problématiques.

Dans le cadre de son programme d'activité, le Groupement d'intérêt public (GIP) Cariforef est chargé de mener des évaluations portant sur les dispositifs publics de formation et d'accompagnement. En 2022, les partenaires ont souhaité que soit menée une évaluation relative à l'insertion, à l'orientation et aux parcours professionnels des apprentis ayant suivi une formation dans un domaine dit « en tension ». La liste des métiers en tension fait référence à la liste Transco<sup>2</sup>.

Le rapport qui suit décrit les parcours professionnels des apprentis ligériens sortis de formation menant à un métier dit « en tension », c'est-à-dire un métier pour lequel l'offre de recrutement est supérieure au nombre de candidatures. Il permet de savoir si les anciens apprentis ont exercé le métier pour lequel ils ont été formés, s'ils l'exercent toujours trois ans plus tard, s'ils s'y projettent à moyen et long termes, pour quelles raisons et dans quelles conditions.

L'une des premières interrogations des membres du groupe de travail<sup>3</sup> était de savoir si le choix de l'apprentissage s'était fait volontairement ou par défaut. S'il est majoritairement choisi comme modalité de formation par l'élève, il en ressort que c'est principalement en raison de la rémunération qui y est perçue, citée dans 92 % des cas. En revanche, le domaine de formation l'est parfois moins, puisque pour deux apprentis sur dix il ne s'agissait pas du 1<sup>er</sup> vœu dans leur dossier d'orientation. Quoi qu'il en soit, nombreux sont les apprentis satisfaits de leur formation (94 %).

On constate également qu'une part non négligeable d'apprentis a rencontré des difficultés pour trouver une entreprise accueillant des alternants. Cela concerne en moyenne 22 % des élèves, variant de 16% pour le domaine « Hôtellerie-restauration » à 33 % pour le domaine « Action sociale et aide à la personne ».

Par ailleurs, à l'heure où le développement de l'apprentissage est affiché comme une priorité gouvernementale<sup>4</sup>, une attention particulière doit être portée sur la disponibilité et la formation du maître d'apprentissage. À la lecture des résultats de ces travaux, le rôle de celui-ci est très important : 95 % des apprentis qui ont déclaré être bien accompagnés par leur maître d'apprentissage estiment que leur contrat était formateur, contre 64 % pour l'ensemble des apprentis.

Quoi qu'il en soit, le taux d'insertion dans l'emploi, trois ans après leur sortie de formation, des anciens apprentis formés dans un établissement de formation ligérien, affiche un taux record atteignant 89 %, même si des nuances existent selon les domaines de formation. À noter notamment que 20 % des apprentis formés dans la vente n'occupent aucun emploi trois ans après leur sortie de formation.

On note également que les anciens apprentis exercent majoritairement dans le métier auquel ils se sont formés puisque 87 % d'entre eux considèrent que l'emploi qu'ils occupent trois ans après leur sortie de formation est en lien avec le domaine de la formation suivie.

Pour ceux qui occupent un emploi, ils semblent, dans la majorité, s'épanouir dans celui-ci, être attachés à leur entreprise d'accueil et sont nombreux à s'y projeter sur le long terme. Pour la faible partie des anciens apprentis qui ne se retrouvent pas dans ces verbatims, la problématique semble se focaliser sur les conditions de travail (rémunération et horaires de travail).

*In fine*, développer l'apprentissage en espérant ainsi fidéliser les formés semble pertinent sans que toutefois cela ne résolve la problématique des conditions de travail qui restent parfois trop contraignantes aux yeux des salariés qui exercent les métiers concernés.

<sup>1</sup> [Thomas Couppié et Céline Gasquet, « Comment l'apprentissage favorise-t-il l'insertion professionnelle des CAP-BEP ? », Formation emploi, 142 | 2018, 35-56](#)

<sup>2</sup> Les domaines de métiers sont détaillés en annexe 3

<sup>3</sup> Le groupe de travail est composé des membres suivants : État, Région, Rectorat

# PARCOURS DES APPRENTIS FORMÉS À UN METIER EN TENSION

## Des apprentis satisfaits de leur formation par apprentissage

Taux de satisfaction



## Le rôle important du maître d'apprentissage

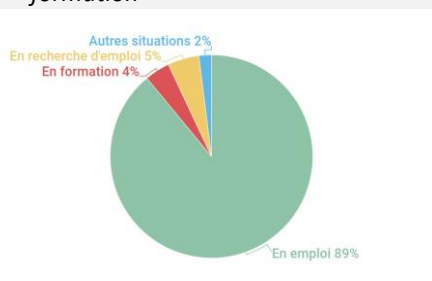
Part des apprentis qui considèrent que leur contrat d'apprentissage a été formateur



- Apprentis pour qui le maître d'apprentissage était présent et attentif
- Ensemble des apprentis

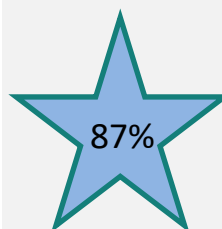
## 9 anciens apprentis sur 10 en emploi trois ans plus tard

Situation professionnelle des anciens apprentis 3 ans après leur sortie de formation



## Un fort lien emploi-formation

Part des anciens apprentis qui considèrent que l'emploi qu'ils occupent est en lien avec la formation qu'ils ont suivie



## Des salariés épanouis, qui se projettent dans leur emploi



97%

- Vous êtes épanouis dans votre travail



91%

- Vous ne souhaitez pas changer d'emploi aujourd'hui

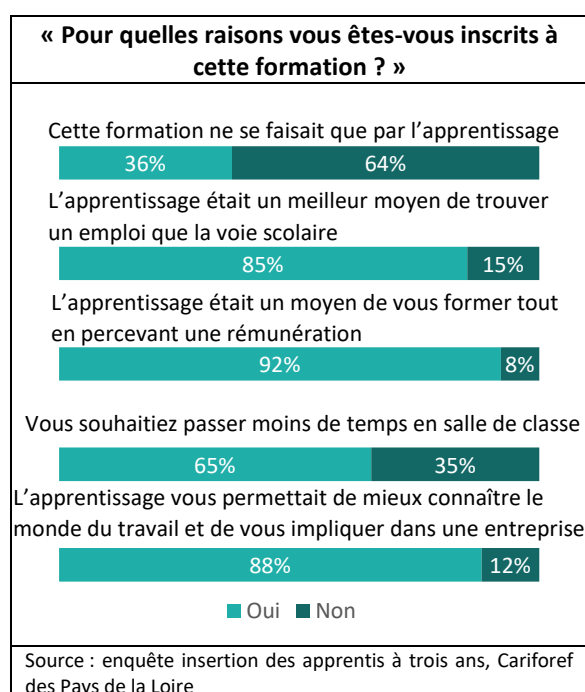
## Des anciens apprentis qui font la promotion de leur voie de formation

Experience Apprendre  
Savoir Travail  
Meilleure **Bien** Metier  
Recommande  
Mieux Super Pratique

## L'apprentissage, une modalité de formation choisie par les élèves

La 1<sup>re</sup> interrogation à laquelle tente de répondre cette étude est de savoir pourquoi les élèves ont choisi l'apprentissage et s'il s'agissait d'une décision libre et volontaire.

Majoritairement, l'apprentissage n'est pas un choix par défaut, mais bien un choix volontaire. Le fait de percevoir une rémunération est l'une des principales raisons de l'inscription, et ce pour l'ensemble des domaines de formation. Le fait de rentrer dans le monde du travail est également un élément important quant au choix de l'apprentissage.



Si l'apprentissage est choisi, la filière de formation l'est parfois moins. Ainsi, pour un apprenti sur cinq la formation suivie ne correspondait pas au 1<sup>er</sup> vœu de son dossier d'orientation. Dans certains domaines de formation, cette part est encore plus forte : pour 32 % des apprentis formés dans la santé humaine, ce domaine de formation ne correspondait pas au 1<sup>er</sup> vœu. Ils sont 28 % dans ce cas dans la vente et 27 % dans l'action sociale et l'aide à la personne.

Malgré une orientation parfois subie, les anciens apprentis sont très majoritairement satisfaits de la

formation qu'ils ont suivie, 94 % d'entre eux exprimant cela (cf. annexe 2).

Pour le domaine « Santé humaine », le taux de satisfaction s'élève à 95 %. Il atteint même 99 % dans l'Action sociale et l'aide à la personne.

Bien que les résultats doivent être interprétés avec prudence dans le domaine de l'informatique en raison du faible volume de répondants, on y relève un taux d'insatisfaction de 14 %.

## Le vécu des apprentis

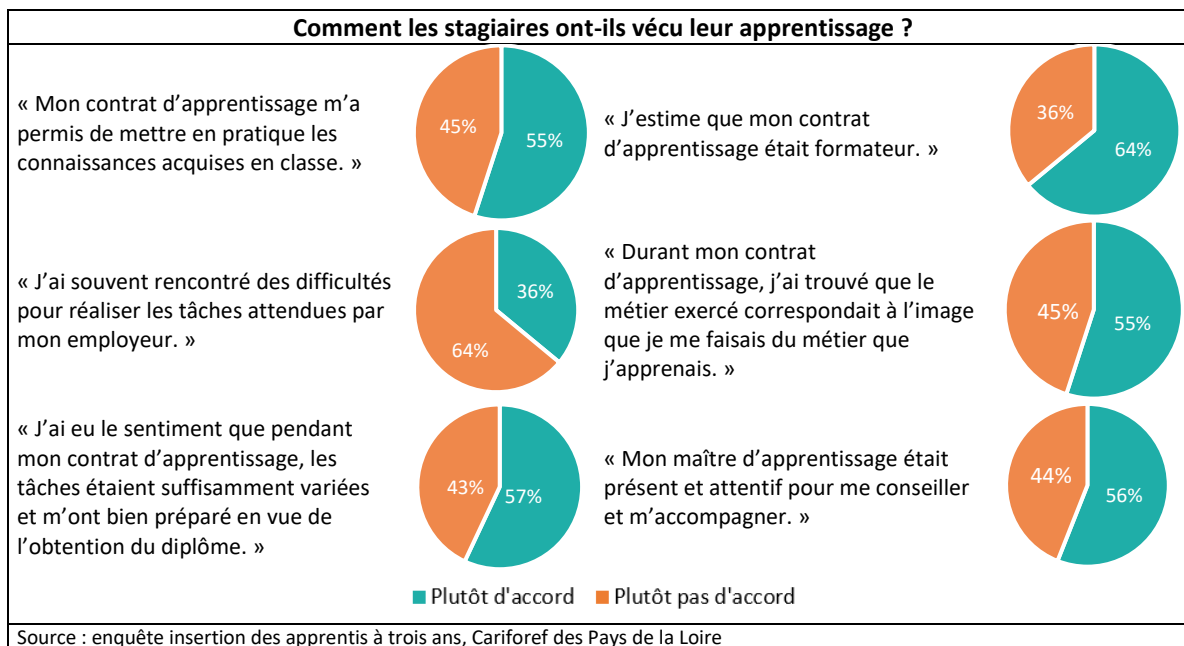
Si les jeunes apprentis sont globalement satisfaits de leur formation, on perçoit tout de même un regard critique sur le déroulé de leur apprentissage. Comme l'illustre le graphique à la page suivante, 64 % des anciens apprentis considèrent que leur contrat d'apprentissage a été formateur. Cela sous-entend tout de même que 36 % des anciens apprentis estiment que leur contrat ne l'a pas été. Il en est de même pour la mise en pratique des connaissances acquises en classe au sein de l'entreprise d'accueil. Ainsi, 45 % des anciens apprentis considèrent que cette mise en application n'a pas pu correctement se faire.

Si majoritairement (55 %) le métier exercé dans le cadre de l'apprentissage correspondait à l'image qu'ils s'en faisaient, on constate que 45 % des apprentis ne sont pas en accord avec cette affirmation.

## L'importance du maître d'apprentissage

Si on s'intéresse uniquement aux apprentis ayant déclaré que leur maître d'apprentissage était présent et attentif pour les conseiller et les accompagner (56 % des répondants), alors le regard sur le déroulé de leur contrat d'apprentissage est différent.

En effet, dans ce cas, ils sont 95 % à estimer que leur contrat a été formateur. Ils sont également 86 % à considérer que, pendant leur contrat d'apprentissage, les tâches étaient suffisamment variées et les ont bien préparés en vue de l'obtention du diplôme. Enfin, 82 % des apprentis qui se sont sentis conseillés et accompagnés ont pu mettre en pratique les connaissances acquises en classe contre 55 % pour l'ensemble des apprentis.



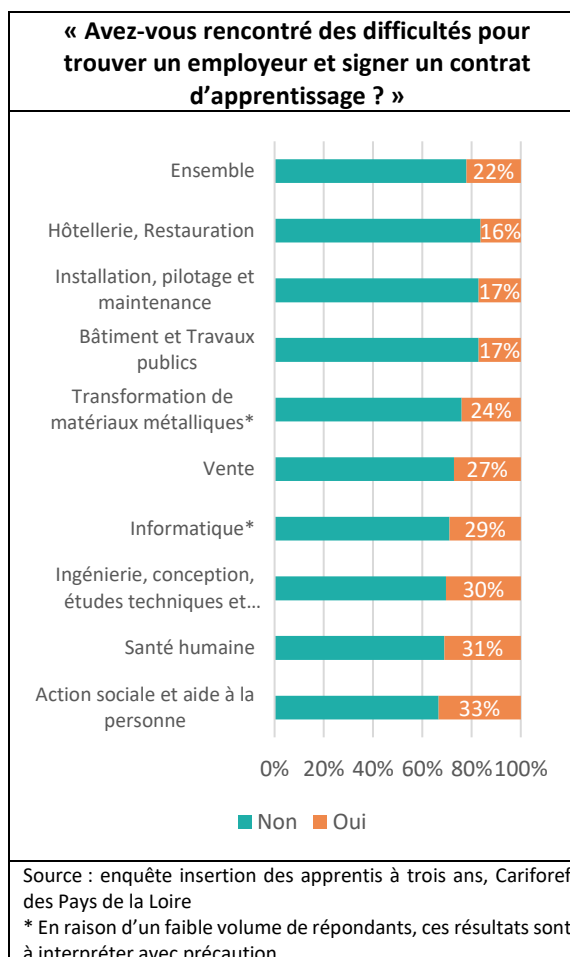
### La facilité de mise en pratique diffère selon le domaine de formation

Comme nous l'avons vu précédemment, 45 % des anciens apprentis ont déclaré que la mise en pratique des connaissances acquises en classe s'est avérée délicate mais cette proportion n'est pas identique dans tous les domaines de formation. Ainsi, dans le domaine « Action sociale et aide à la personne », ils ne sont que 30 % à avoir ce sentiment alors que dans le domaine « Installation, pilotage et maintenance » ils sont 52 % dans ce cas (cf. annexe 2).

Concernant les éventuelles difficultés rencontrées pour réaliser les tâches attendues, on observe que 36 % des apprentis ont déclaré qu'ils en avaient souvent rencontrées. À nouveau, cette proportion varie selon le domaine de la formation suivie. Pour les formations relevant du domaine de l'informatique, seuls 22 % des apprentis disent avoir fait face à des difficultés. Cette part atteint 44 % pour le domaine « Installation, pilotage et maintenance » (cf. annexe 2).

### Des jeunes confrontés à la difficulté de trouver une entreprise pour suivre leur formation en alternance

22 % des anciens apprentis ont déclaré avoir rencontré des difficultés pour trouver un employeur et signer un contrat d'apprentissage.



Dans les filières historiques de l'apprentissage, les difficultés sont moins fréquentes et concernent seulement 16 % des effectifs dans l'hôtellerie-restauration, 17 % dans le BTP ou dans l'installation, le pilotage et la maintenance. À l'inverse, un



candidat sur trois a rencontré des difficultés pour trouver une entreprise d'accueil dans le domaine « Action sociale et aide à la personne », et quasiment autant dans la santé humaine.

Il semble également plus compliqué de trouver une entreprise pour les formations de niveau Bac + 5 (31 % de jeunes citent des difficultés) que pour les formations de niveau CAP (19 % de jeunes ont eu des difficultés).

### Près de 9 apprentis sur 10 en emploi trois ans après leur sortie de formation

Interrogés sur leur situation professionnelle trois ans après leur sortie de formation, 89 % des anciens apprentis formés à un métier dit « en tension » ont déclaré occuper un emploi, 5 % être en recherche d'emploi, 4 % être en formation et 2 % être dans une autre situation.

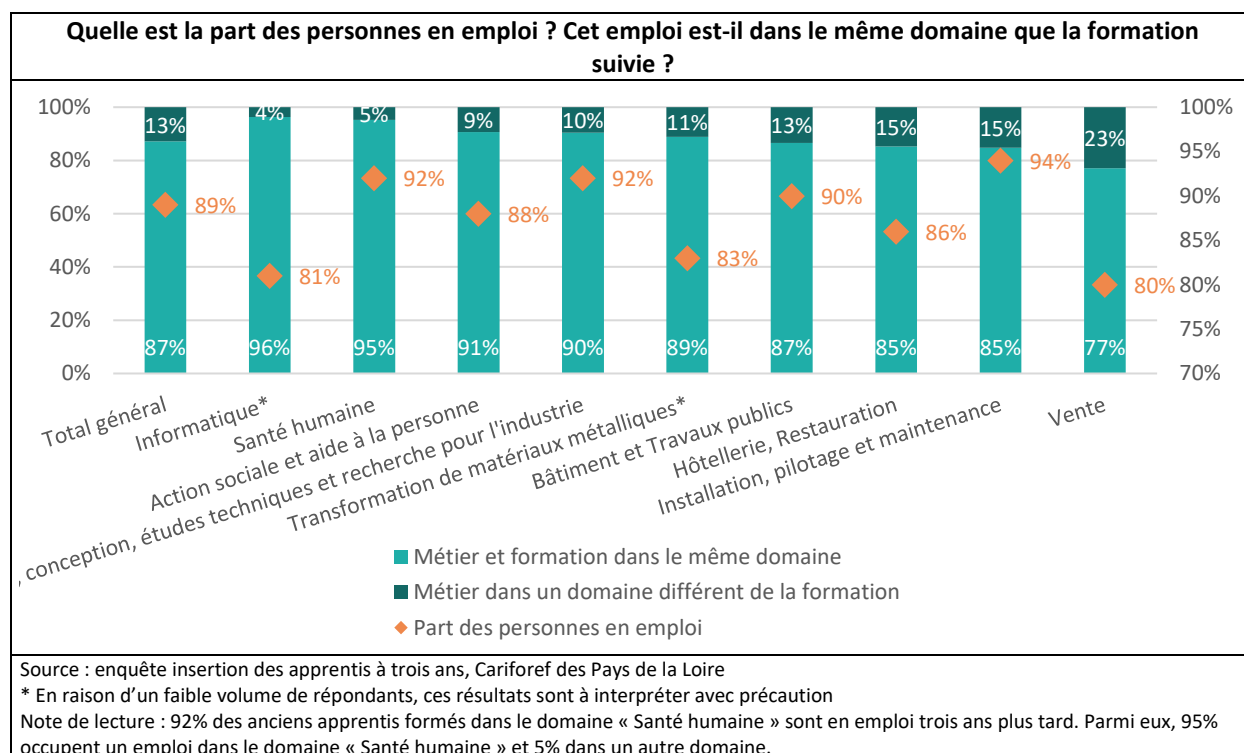
Si ce taux d'insertion s'avère élevé, on constate tout de même des différences selon les domaines de formation comme le montre le graphique ci-après. Ainsi, le taux d'insertion en emploi atteint 94 % trois ans après une formation dans le domaine « Installation, pilotage et maintenance » et 92 % pour la « Santé humaine ». À l'inverse, il n'est que de 80 % pour les apprentis formés aux métiers de la vente.

Par niveau de formation, on constate que le taux d'insertion s'élève avec le niveau. Ainsi, 87 % des formés ayant préparé un diplôme de niveau 3 (CAP) sont en emploi trois ans plus tard. Ce taux monte à 89 % pour les formés de niveau 4 et atteint 95 % pour ceux de niveau 7 (master). Parallèlement, la part des personnes en recherche d'emploi diminue avec l'augmentation du niveau de formation, passant de 7 % pour les niveaux 3 à 1 % pour les niveaux 7.

Concernant les reprises d'études, elles sont les plus nombreuses parmi les anciens apprentis de niveau 5 (Bac + 2) pour atteindre 6 %, contre 4 % pour les niveaux 3.

Parmi les personnes en reprise d'études, 53 % souhaitent obtenir une qualification supérieure et 37 % souhaitent changer de métier.

Trois ans après la sortie de formation, si la part des personnes sans emploi est proche pour les domaines « Vente » et « Informatique », les situations sont toutefois différentes. Ainsi, pour les formés aux métiers de la vente, 10 % des apprentis sont à la recherche d'un emploi alors que cette situation ne concerne que 6 % de ceux formés aux métiers de l'informatique. En revanche, ces derniers sont plus nombreux à avoir repris leurs études.



## Une meilleure insertion dans les domaines dits « en tension » ?

Si l'on compare les résultats de cette enquête avec les résultats du système d'information InserJeunes<sup>1</sup>, on constate des taux d'insertion en emploi supérieurs, en faveur de cette enquête.

D'après les résultats d'InserJeunes, 75 % des jeunes sortis d'un apprentissage en 2018 et 2019 en Pays de la Loire occupaient un emploi un an plus tard, tous domaines de formation confondus.

Il convient de noter toutefois que ces taux d'insertion sont dans un cas mesuré un an après la sortie de formation, et dans l'autre, trois ans après. Par ailleurs, InserJeunes ne couvre les formations que jusqu'au niveau BTS.

### Un fort lien emploi-formation

87 % des anciens apprentis considèrent que l'emploi qu'ils occupent trois ans après leur sortie de formation est en lien avec le domaine de la formation suivie.

Toutefois, ces résultats sont à nuancer selon la filière. En effet, près d'un apprenti sur quatre (23 %) formés aux métiers de la vente, et en emploi trois ans plus tard, n'exerce pas le métier pour lequel il a été formé. Ils sont également 15 % dans ce cas parmi ceux formés aux métiers de l'« Hôtellerie-restauration » ou aux métiers de l'« Installation, pilotage et maintenance ».

Interrogés sur les raisons pour lesquelles leur emploi n'est pas en lien avec la formation, 41 % de ces apprentis citent l'inadéquation entre la formation et leurs attentes comme principal motif. 15 % indiquent également qu'ils n'ont pas eu d'autre choix que d'occuper un emploi éloigné de leur domaine de formation.

Le manque d'expérience sur le métier et le peu de débouchés offerts sont plus rarement cités par ces anciens apprentis (respectivement 8 % et 9 % des personnes concernées).

### Des conditions d'emploi favorables

Trois ans plus tard, trois quarts des personnes en emploi occupent un contrat à durée indéterminée

et 15 % un contrat à durée déterminée de plus de six mois.

Un tiers des salariés exercent leur activité dans le secteur des services marchands, un autre tiers dans le BTP, 20 % dans l'industrie et 10 % dans les services non marchands. On constate une part des CDI plus élevée dans les services marchands : 78 %, par rapport aux secteurs du BTP, de l'industrie ou des services non marchands : entre 70 % et 71 %.

Concernant la catégorie socioprofessionnelle des anciens apprentis, un tiers sont des ouvriers qualifiés, un autre tiers des employés. Les autres se répartissent entre agents de maîtrise (22 %) et cadres (9 %).

Les contrats à temps plein sont les plus fréquents et concernent 97 % des salariés. Le secteur des services non marchands enregistre toutefois une part des temps partiels plus élevée : 8 %, et celui des services marchands : 6 %.

Concernant le salaire des anciens apprentis trois ans après leur sortie de formation, 5 % ont déclaré percevoir un salaire mensuel net inférieur à 1 300 € quand 21 % ont indiqué percevoir plus de 2 300 €. Par ailleurs, 27 % perçoivent une rémunération entre 1 300 € et 1 500 €, 24 % entre 1 500 € et 1 800 €, et enfin 22 % entre 1 800 € et 2 300 €.

### Des apprentis fidèles à leur première entreprise

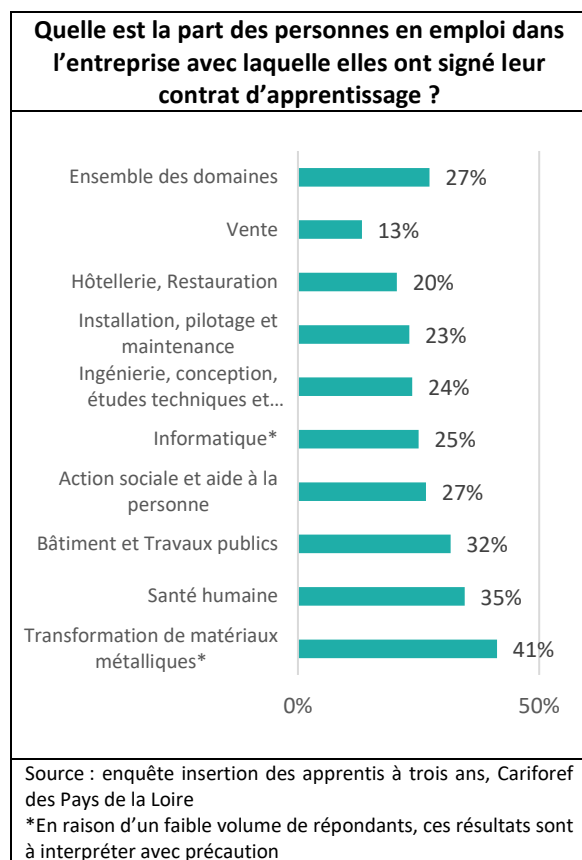
Trois ans plus tard, parmi les anciens apprentis qui sont en emploi, plus de 27 % sont toujours salariés de l'entreprise avec laquelle ils ont signé leur contrat d'apprentissage. Toutefois, de fortes différences existent selon le domaine de formation. En effet, cette situation ne concerne que 13 % des apprentis formés aux métiers de la vente et 20 % des apprentis formés aux métiers de l'hôtellerie-restauration. À l'inverse, le tiers des apprentis formés aux métiers de la santé humaine ou aux métiers du BTP sont toujours en contrat trois ans plus tard dans l'entreprise avec laquelle ils ont réalisé leur apprentissage.

S'agissant des anciens apprentis qui ne sont plus dans l'entreprise qui les avait accueillis durant leur contrat d'apprentissage, 60 % ont déclaré ne pas avoir reçu de proposition d'embauche de cette

<sup>1</sup> Pour plus de détail, InserJeunes : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/inserjeunes> et <https://www.inserjeunes.education.gouv.fr/diffusion/accueil>



entreprise et 34 % ont indiqué avoir reçu une proposition d'embauche mais l'avoir déclinée.



### Un accès rapide et durable à l'emploi

Pour les anciens apprentis qui n'ont pas poursuivi dans l'entreprise qui les avait accueillis durant leur apprentissage, l'accès à l'emploi s'est tout de même fait très rapidement après la fin de leur formation. Ainsi, pour 19 % d'entre eux, leur contrat de travail a pris immédiatement le relais de leur apprentissage, et pour 29 % d'entre eux, un contrat de travail a été signé moins d'un mois après leur sortie de formation. Seuls 13 % de ces anciens apprentis ont mis plus de six mois pour décrocher un emploi.

Au-delà de ce constat, on note également que les situations d'emploi sont relativement durables. Toujours parmi les anciens apprentis qui n'exercent pas dans leur entreprise d'accueil, 22 % d'entre eux occupent la même situation d'emploi depuis leur sortie de formation, 36 % ont connu deux situations d'emploi différentes et 22 % trois situations.

<sup>2</sup> 22% des anciens apprentis ont indiqué qu'ils ne se projetaient pas à un horizon de 5 ans.

### Des anciens apprentis satisfaits de leurs conditions de travail

Interrogées sur leurs conditions de travail, les personnes en emploi sont globalement satisfaites. Dans le détail, 71 % d'entre elles sont tout à fait satisfaites de leurs horaires de travail et 24 % plutôt satisfaites. S'agissant de leur niveau de rémunération, 53 % sont tout à fait satisfaites et 35 % plutôt satisfaites.

### Des salariés épanouis, qui se projettent dans leur emploi

97% des anciens apprentis en emploi trois ans plus tard ont déclaré s'épanouir dans leur travail. Ils sont 78 % à considérer que les compétences qu'ils mobilisent dans l'exercice de leur métier sont en adéquation avec leur niveau de qualification. 12 % considèrent que leur emploi est au-dessus de leur niveau de compétences et 10 % qu'il est en dessous.

Plus de neuf anciens apprentis sur dix ne souhaitent pas changer d'emploi et parmi eux, la moitié souhaite y rester le plus longtemps possible.

Interrogés sur leur situation dans cinq ans, quatre apprentis sur dix ont déclaré qu'ils occuperaient le même métier dans la même entreprise. Deux apprentis sur dix ont déclaré qu'ils occuperaient le même métier mais dans une autre entreprise. Un apprenti sur dix envisage d'exercer un autre métier proche de son métier actuel.

Globalement, les apprentis souhaitent poursuivre dans le métier auquel ils se sont formés. Seuls 5 % des anciens apprentis envisagent de changer de métier<sup>2</sup>.

Les deux principales raisons évoquées quant à ce changement de métier sont le faible niveau de rémunération et des conditions de travail contraignantes (33 % des personnes concernées)<sup>3</sup>. Ces facteurs de perte d'attractivité constituent des enjeux majeurs pour les branches professionnelles, comme évoqué dans l'avis du Conseil économique,

<sup>3</sup> Au regard du faible nombre de personnes concernées par un changement de métier, il n'est pas possible d'afficher un détail par domaine de formation.

social et environnemental sur les métiers en tension<sup>4</sup>.

### Un ancien apprenti sur dix en recherche d'emploi ou en formation, trois ans plus tard

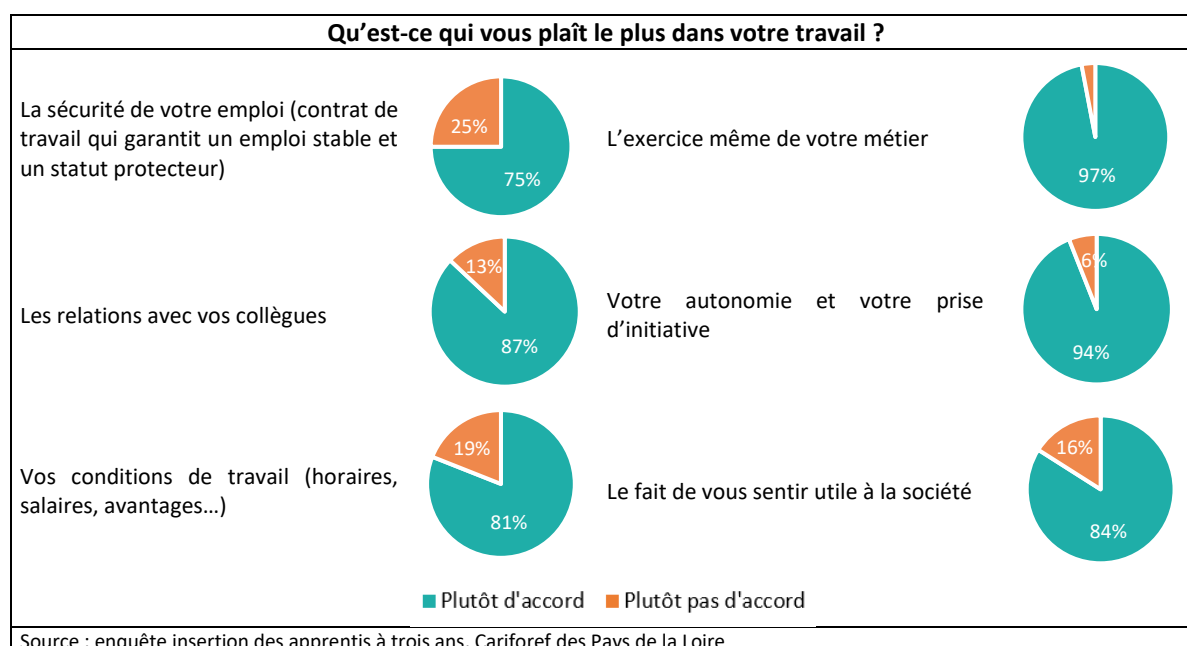
Si le taux d'insertion dans l'emploi est relativement élevé après une formation dans un domaine dit « en tension », on note tout de même qu'un apprenti sur dix n'occupe pas d'emploi trois ans après sa sortie de formation. Les personnes concernées sont pour une moitié, à nouveau en formation, et pour une autre moitié, à la recherche d'un emploi.

On constate que ces personnes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir suivi une formation qui ne correspondait pas à leur premier vœu.

Parmi les personnes de retour en formation, la moitié d'entre elles souhaite obtenir une qualification supérieure à celle qu'elles détiennent, et un peu plus du tiers (37 %) souhaite changer de métier.

Parmi les personnes à la recherche d'un emploi, trois quarts d'entre elles cherchent un emploi en lien avec la formation qu'elles ont suivie. Elles sont majoritairement inscrites à Pôle emploi (85 % d'entre elles), fréquemment inscrites dans une agence d'intérim (67 %) mais fréquentent plus rarement les salons de recrutement (35 %). À noter que les personnes titulaires d'un niveau 3 sont proportionnellement plus nombreuses à être à la recherche d'un emploi (43 %) que l'ensemble des apprentis observé dans cette étude (33 %).

Concernant les difficultés rencontrées pour trouver un emploi, plus du tiers des anciens apprentis à la recherche d'un emploi trois ans plus tard évoque un manque d'expérience professionnelle sur le métier appris lors de la formation. Enfin, 20 % évoquent des difficultés de mobilité.



<sup>4</sup> [https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2022/2022-01\\_metiers\\_tension.pdf](https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2022/2022-01_metiers_tension.pdf)



# ANNEXES

## Annexe 1 : Méthode

L'analyse qui précède s'appuie sur l'exploitation des données issues de l'enquête téléphonique effectuée en collaboration avec un centre d'appels, entre juin 2022 et août 2022, auprès d'anciens apprentis.

Elle concerne les apprentis sortis en 2018 ou en 2019 (et donc ne poursuivant pas d'études), d'un établissement de formation situé en Pays de la Loire. Le champ couvre les formations relevant des domaines dits « en tension » et conduisant à une qualification du niveau 3 (CAP) au niveau 7 (master, ingénieur). Dans tous les cas, ils ont été interrogés sur leur situation professionnelle, trois ans après leur sortie de formation.

La méthode d'échantillonnage retenue est celle d'un échantillon par quotas. La variable d'identification est le domaine de formation.

Compte tenu des quotas définis par le Cariforef des Pays de la Loire, et des réponses obtenues par le centre d'appels, les données ont été redressées pour être représentatives de la population mère.

Sous famille de métiers du domaine de formation	Estimation du nombre de sortants	Nombre de répondants attendus (niveau de confiance 90%, marge d'erreur 5%)	Nombre de réponses obtenues	Coefficient de redressement
Bâtiment - Gros œuvre	1 348	227	237	1
Bâtiment - Second œuvre	1 377	228	248	1
Études et conduite de travaux	301	144	77	1,87
Vente	1 347	227	228	1
Ingénierie, conception, études techniques et recherche pour l'industrie (hors production et distribution d'énergie, d'eau)	801	204	169	1,21
Entretien, réparation de véhicules et équipements non industriels	1 275	225	178	1,26
Installation, pilotage et maintenance d'équipements industriels	336	151	67	2,25
Informatique	294	142	69	2,06
Action sociale et aide à la personne	129	88	73	1,21
Santé humaine	424	167	119	1,4
Travaux publics, extraction	198	115	50	2,3
Hôtellerie, restauration	629	191	142	1,35
Transformation de matériaux métalliques (métaux et alliages de métaux)	516	179	76	2,36
<b>Total</b>	<b>8 975</b>	<b>2 288</b>	<b>1 733</b>	
	Les données ont été regroupées au niveau de la famille « Bâtiment – Travaux Publics »			
	Les données ont été regroupées au niveau de la famille « Installation, pilotage et maintenance »			
	Les résultats pour ces deux sous-familles de métiers sont à interpréter avec prudence			

Répartition des répondants par domaine et niveau de formation						
	3	4	5	6	7	Total général
Action sociale et aide à la personne	23	30	6	14		73
Bâtiment - Gros œuvre	136	101				237
Bâtiment - Second œuvre	143	90	15			248
Entretien, réparation de véhicules et équipements non industriels	89	67	22			178
Études et conduite de travaux		3	72		2	77
Hôtellerie, Restauration	96	36	10			142
Informatique			31	23	15	69
Ingénierie, conception, études techniques et recherche pour l'industrie (hors production et distribution d'énergie, d'eau)			33		136	169
Installation, pilotage et maintenance d'équipements industriels		10	47	10		67
Santé humaine		95	24			119
Transformation de matériaux métalliques (métaux et alliages de métaux)	20	50	6			76
Travaux publics, extraction	25	18	7			50
Vente	101	124	3			228
<b>Total général</b>	<b>633</b>	<b>624</b>	<b>276</b>	<b>47</b>	<b>153</b>	<b>1733</b>

## Annexe 2 : croisements complémentaires

<b>« Que pensez-vous globalement de votre formation par apprentissage ? »</b>		
	Plutôt satisfait	Plutôt pas satisfait
Action sociale et aide à la personne	99%	1%
Bâtiment et Travaux publics	93%	7%
Hôtellerie, Restauration	96%	4%
Informatique	86%	14%
Ingénierie, conception, études techniques et recherche pour l'industrie (hors production et distribution d'énergie, d'eau)	97%	3%
Installation, pilotage et maintenance	94%	6%
Santé humaine	95%	5%
Transformation de matériaux métalliques (métaux et alliages de métaux)	92%	8%
Vente	94%	6%
Ensemble des domaines	94%	6%

<b>« Mon contrat d'apprentissage m'a permis de mettre en pratique les connaissances acquises en classe. »</b>		
	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord
Action sociale et aide à la personne	70%	30%
Bâtiment et Travaux publics	51%	49%
Hôtellerie, Restauration	61%	39%
Informatique	61%	39%
Ingénierie, conception, études techniques et recherche pour l'industrie (hors production et distribution d'énergie, d'eau)	60%	40%
Installation, pilotage et maintenance	48%	52%
Santé humaine	66%	34%
Transformation de matériaux métalliques (métaux et alliages de métaux)	46%	54%
Vente	61%	39%
Ensemble des domaines	55%	45%

<b>« J'ai souvent rencontré des difficultés pour réaliser les tâches attendues par mon employeur. »</b>		
	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord
Action sociale et aide à la personne	30%	70%
Bâtiment et Travaux publics	39%	61%
Hôtellerie, Restauration	37%	63%
Informatique	22%	78%
Ingénierie, conception, études techniques et recherche pour l'industrie (hors production et distribution d'énergie, d'eau)	27%	73%
Installation, pilotage et maintenance	44%	56%
Santé humaine	34%	66%
Transformation de matériaux métalliques (métaux et alliages de métaux)	36%	64%
Vente	32%	68%
Ensemble des domaines	36%	64%

Source : enquête insertion des apprentis à trois ans, Cariforef des Pays de la Loire



## Annexe 3 : Métiers en tension / domaines de formation retenus

Le point de départ de ce travail d'évaluation sur l'apprentissage dans les domaines de formation dits « en tension » est la liste des métiers prioritaires Transco.

Afin d'identifier les formations qui mènent à ces métiers, nous avons utilisé la nomenclature des familles de métiers. Pour mémoire, cette nomenclature, propre aux Cariforef, a été créée pour permettre de travailler sur la relation emploi-formation. Elle regroupe, en 29 Groupe Formation Emploi (GFE) et 55 sous-GFE, les métiers (PCS et Rome) aux formations (certifinfo).

À partir de la liste Transco et des codes Rome identifiés, nous avons sélectionné les familles de métiers pour lesquelles nous retrouvons le plus souvent des métiers (Rome) dans la liste Transco.

À noter que les métiers du nettoyage et de la propreté sont identifiés comme étant en tension. Néanmoins, il n'existe que deux formations proposées en apprentissage dans la région et le nombre d'inscrits en dernière année de cycle en 2019 était de 3. Ce domaine a donc été exclu de notre analyse.

Sous-famille de métiers	Métiers concernés dans Transco
Bâtiment - Gros œuvre	Charpentier, couvreur, maçon, menuisier...
Bâtiment - Second œuvre	Agent de maintenance, installateur thermique et sanitaire, plombier chauffagiste...
Études et conduite de travaux	Chef de projets BIM/rénovation énergétique, conducteur de travaux, géomètre topographe...
Vente	Mise en rayon libre-service, vendeur en alimentation, conseiller client à distance...
Ingénierie, conception, études techniques et recherche pour l'industrie (hors production et distribution d'énergie, d'eau)	Technicien en conception d'étude et développement électronique, ingénieur R&D en énergies renouvelables, concepteur dessin produit mécanique...
Entretien, réparation de véhicules et équipements non industriels	Carrossier, mécanicien, réparateur cycle motorcycle, technicien de maintenance...
Installation, pilotage et maintenance d'équipements industriels	Électromécanicien/technicien de maintenance, opérateur de maintenance, technicien fibre optique...
Informatique	Administration de systèmes d'information, étude et développement en informatique, maintenance informatique et bureautique...
Action sociale et aide à la personne	Atsem, éducateur spécialisé, encadrant technique et pédagogique...
Santé humaine	Aide-soignant, infirmier...
Travaux publics, extraction	Canalisateur, conducteur d'engins, monteur en réseaux...
Hôtellerie, restauration	Agent de maintenance, gouvernante et entretien hôtellerie de plein air
Transformation de matériaux métalliques (métaux et alliages de métaux)	Chaudronnier, soudeur, tuyauteur



CARIFOREF des Pays de la Loire  
12 boulevard Georges Pompidou 44200 Nantes  
02 40 20 21 31

<https://www.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/>

[info@cariforef-pdl.org](mailto:info@cariforef-pdl.org)

Direction-Administration : Valérie Lucas

Responsable de la rédaction : France Duquesnoy

Rédactrice : Barbara Commandeur



BY NC SA

La publication et la synthèse de l'étude sont mises à disposition sous licence [CC BY NC SA 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).