

Les indicateurs du dispositif InserJeunes : définitions, méthodes de calcul et règles de diffusion

Document mis à jour le : 17/12/2024

Contexte et enjeux

Le dispositif InserJeunes est né du besoin de fournir des informations sur l'entrée dans la vie active à l'issue d'une formation professionnelle, pour éclairer les jeunes et leur famille et les aider à choisir leur orientation. Ce dispositif, qui remplace les enquêtes d'insertion dans la vie active, permet notamment de répondre aux exigences de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018.

Par l'appariement de fichiers de suivi des scolarités et des Déclarations sociales nominatives (DSN) renseignées chaque mois par les employeurs, il permet de déterminer si les élèves, étudiants et apprentis inscrits en année terminale d'une formation professionnelle poursuivent leurs études ou s'ils sortent du système scolaire et trouvent éventuellement un emploi salarié. Depuis 2021, InserJeunes calcule et diffuse chaque année, jusqu'au niveau de l'établissement et par formation fine, des indicateurs comme le taux de poursuite d'études et le taux d'emploi à 6, 12, 18 et 24 mois après la fin d'études.

Ce projet, porté par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère chargé de l'Éducation nationale et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère chargé du Travail, a bénéficié d'un financement du Fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP).

A ce stade, InserJeunes couvre deux champs sur l'ensemble de la France hors Mayotte¹ :

- les apprentis préparant une certification de niveau 3 (exemple : CAP), 4 (exemple : BP) ou 5 (exemple : BTS).
- les élèves et étudiants de la voie professionnelle scolaire relevant du ministère chargé de l'Éducation nationale des secteurs public et privé sous contrat de niveau CAP à BTS.

Les données concernant les élèves et étudiants de la voie professionnelle agricole relevant du ministère chargé de l'Agriculture sont diffusées depuis 2024.

Afin d'atténuer les variations qui peuvent être fortes d'une année sur l'autre, pour des établissements aux petits effectifs notamment, et pour maintenir un haut niveau de fiabilité, les données publiées au niveau d'un établissement sont cumulées sur deux années scolaires successives².

¹ L'académie de Mayotte n'est pas encore couverte par ce dispositif.

² Par ailleurs, les indicateurs InserJeunes ne sont diffusés que s'il y a au moins 20 élèves concernés (au dénominateur des taux calculés).

Le présent document précise les définitions, les méthodes de calculs et règles de diffusion des indicateurs calculés grâce au dispositif InserJeunes. Certains de ces indicateurs (taux de poursuite d'études ; taux d'interruption en cours de formation ; taux d'emploi des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ; valeur ajoutée de l'établissement) sont inscrits dans la loi ; d'autres non.

Table des matières

Contexte et enjeux.....	1
1 - Taux de poursuite d'études.....	3
2 – Taux d'emploi à 6, 12, 18, 24 mois après la sortie d'études	3
3 - Valeur ajoutée (ou écart entre les taux d'emploi attendu et constaté)	4
4 – Devenir des jeunes après la formation	6
5 – Indicateurs de rémunération après la sortie d'études	7
6 - Taux d'interruption en cours de formation	9
7 - Part de contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme	11

1 - Taux de poursuite d'études

Le taux de poursuite d'études mesure la part d'élèves, étudiants et apprentis se trouvant toujours inscrits dans une formation l'année scolaire suivant leur dernière année dans les cursus suivis par InserJeunes. Lorsqu'un jeune redouble, poursuit ses études ou s'oriente vers une autre formation de tout niveau, il est considéré comme étant en poursuite d'études.

Pour chaque année scolaire, le processus est le suivant :

- on détermine le champ des élèves, étudiants et apprentis en année terminale de formation. Par exemple, un élève de terminale professionnelle est en année terminale de la formation de baccalauréat professionnel, alors qu'un élève de première professionnelle ne l'est pas.
- on recherche ces jeunes l'année scolaire suivante dans l'ensemble des bases « scolarité »³ :
 - Tout élève, étudiant ou apprenti retrouvé est considéré comme étant « toujours en formation », qu'il redouble son année, poursuive ses études ou s'oriente vers une autre formation de tout niveau.
 - Les autres sont considérés comme « sortants de formation ».

Le taux de poursuite d'études est le ratio du nombre d'élèves, étudiants ou apprentis toujours inscrits en formation en France l'année suivante divisé par le nombre d'élèves, étudiants ou apprentis en année terminale de formation.

Les données au niveau national sont calculées sur un millésime, c'est-à-dire une année scolaire. Les données à un niveau infra-national (régional, académique, départemental, ou par établissement) sont calculées sur deux millésimes, c'est-à-dire le cumul de deux années scolaires.

Exemple : supposons que l'on ait la répartition suivante des élèves en CAP en voie professionnelle scolaire dans un établissement :

Année scolaire	Effectifs d'élèves inscrits en année terminale de formation	Situation des élèves l'année scolaire suivante	
		Effectifs élèves inscrits en formation l'année suivante	Effectifs élèves sortants de formation
2019-2020	40	20	20
2020-2021	60	40	20
Données 2019-2020 et 2020-2021 cumulées	100	60	40

Le taux de poursuite d'études des CAP est dans cet exemple de $60/100 = 60\%$.

2 – Taux d'emploi à 6, 12, 18, 24 mois après la sortie d'études

Le taux d'emploi donne la part, parmi les élèves, étudiants ou apprentis ne poursuivant pas leurs études, de ceux qui disposent d'un contrat de travail dans les secteurs privé ou public, au cours d'une semaine de référence, 6, 12, 18 ou 24 mois suivant la fin de leurs études⁴. Cet indicateur vise à mesurer l'insertion en emploi salarié des sortants de formation à différentes dates de façon à suivre leur trajectoire en début de carrière professionnelle.

La présence d'un contrat dans les secteurs privé et public est appréciée à partir des déclarations sociales nominatives (DSN). Pour mémoire, cette déclaration est aujourd'hui obligatoire pour toute

³ Les bases « scolarités » utilisées par InserJeunes sont les suivantes :

- apprentissage : SIFA dénombrant les apprentis en France au 31 décembre de l'année scolaire en cours,
- voie professionnelle scolaire MENJ : SYSCA SCO recensant tous les élèves du secteur public et privé sous contrat le 01^{er} novembre de l'année scolaire en cours,
- voie professionnelle scolaire agricole : APPRENANT-DECIA (DGER) pour tous les élèves de la voie professionnelle scolaire agricole à la mi-janvier de l'année scolaire en cours.

⁴ De manière conventionnelle, il s'agit de la deuxième semaine de janvier (mesure de l'emploi à 6 et 18 mois) et de la première de juillet (mesure de l'emploi à 12 et 24 mois). Ce choix permet d'éviter le 1^{er} janvier et le 14 juillet.

entreprise ou association employeuse ainsi que pour le secteur public. Il n'en a pas toujours été ainsi, à ses débuts InserJeunes était donc restreint au champ du secteur privé. L'extension du champ de la DSN a permis d'étendre celui d'InserJeunes, par exemple, en intégrant le secteur public à partir du millésime des sortants 2022. Depuis début 2024, la DSN intègre aussi certains contrats agricoles, mal couverts jusque-là (TESA simplifiés). La DSN ne couvre pas fin 2024 l'emploi salarié auprès de particuliers employeurs.

Ainsi, à ce stade, l'emploi dans InserJeunes est mesuré sur le champ du salariat en France. Il ne mesure donc pas l'emploi à l'étranger ni l'emploi non salarié. L'emploi mesuré via la DSN peut donc être sous-estimé dans certaines formations par rapport à l'insertion professionnelle tous types d'emplois confondus. Les enquêtes sur l'insertion professionnelle des lycées (enquête Insertion dans la vie professionnelle (IVA) et des apprentis (Insertion professionnelle des apprentis (IPA)) qui préexistaient au dispositif InserJeunes permettent de connaître les établissements et formations principalement concernés par l'emploi à l'étranger et l'emploi non-salarié. Ces établissements et formations ne sont donc pas encore couverts par InserJeunes et leur taux d'emploi n'est pas diffusé.

La transition des enquêtes IVA-IPA à InserJeunes, a conduit à une diminution des taux d'emploi de 10 points en moyenne entre les deux sources. **Cette baisse ne traduit cependant pas une moindre insertion des jeunes sortant de formation professionnelle, mais bien un changement dans le dispositif d'évaluation lui-même.** En effet, cette baisse s'explique en grande partie par un changement dans la période de référence pour mesurer l'emploi : la mesure est désormais effectuée 6 mois après la sortie (en janvier), contre 7 mois auparavant⁵. De plus, le champ d'analyse du nouveau dispositif est plus restreint, excluant par exemple l'emploi non salarié et la poursuite d'études à l'étranger.

Le taux d'emploi rapporte le nombre de sortants d'une formation à un niveau géographique (établissement, niveau national...) en emploi à 6, 12, 18 ou 24 mois au nombre de sortants de la formation au même niveau géographique.

La décomposition du nombre de sortants en emploi salarié par type de contrat de travail est diffusée. Si un sortant a plusieurs contrats de travail lors du point d'observation à 6, 12, 18 ou 24 mois, un seul est retenu. 11 % des sortants d'apprentissage 2021 ont au moins deux contrats de travail 6 mois après leur sortie d'études, soit en janvier 2022. Dans ces cas, un contrat à durée indéterminée (CDI) est retenu en priorité, puis un contrat à durée déterminée (CDD), un contrat de travail temporaire (dit contrat dit d'intérim), puis un contrat de professionnalisation et les autres types de contrat en dernier (exemples : mandat d'élue, volontariat de service civique...).

InserJeunes publie aussi une décomposition du nombre de sortants employés à temps plein ou à temps partiel. Si un sortant a deux contrats de travail, un contrat à temps complet est retenu en priorité par rapport à un contrat à temps partiel.

3 - Valeur ajoutée (ou écart entre les taux d'emploi attendu et constaté)

La valeur ajoutée d'un établissement (aussi appelée « valeur ajoutée d'un établissement sur le taux d'emploi ») est un indicateur qui permet de comparer de façon pertinente le taux d'emploi des sortants d'études de cet établissement au taux d'emploi d'établissements similaires.

Une simple comparaison des taux d'emploi calculés entre établissements ne suffit pas, l'insertion dépendant en partie de facteurs extérieurs à l'établissement : profil des jeunes, type et niveau de formation, spécialité de formation et marché du travail local. En effet, comparer directement le taux d'emploi d'un établissement n'offrant que des formations en CAP avec celui d'un établissement n'offrant que des formations en BTS est peu pertinent.

⁵ Caron N., Midy L., « Enjeux statistiques du système d'information InserJeunes sur l'insertion professionnelle », Article présenté aux Journées de méthodologie statistique de l'Insee, 2022.

Pour mesurer l'effet propre d'un établissement sur l'insertion professionnelle de ses élèves, étudiants ou apprentis, et voir si cet effet est plus ou moins important comparé à d'autres établissements similaires, la valeur ajoutée s'efforce d'éliminer l'incidence des facteurs d'insertion professionnelle extérieurs à l'établissement pour conserver ce qui est dû à l'action propre de ce dernier. Les facteurs extérieurs à l'établissement qui ont le plus d'effet sur l'insertion des sortants d'études sont leurs caractéristiques scolaires et sociodémographiques, le type et le niveau de formation, et le taux de chômage de la zone d'emploi de leur résidence⁶.

Pour cerner l'action propre de l'établissement, on calcule pour chaque établissement un taux d'« emploi attendu à 6 mois » qui correspond au taux d'emploi moyen des sortants d'études accueillis dans des établissements comparables en termes de profil des élèves, étudiants ou apprentis, de formations dispensées et domiciliées dans une zone d'emploi au taux de chômage comparable.

Le taux d'emploi observé (ou réel) à 6 mois est le taux d'emploi mesuré par InserJeunes via l'appariement des sortants de formation avec les contrats des salariés issus de la DSN. (cf – « 2 – Taux d'emploi »)

Le taux d'emploi attendu est calculé à partir de modèles statistiques qui prennent en compte le sexe de l'élève, son âge, sa certification et sa spécialité de formation, la catégorie socioprofessionnelle de ses parents, ses résultats à l'examen, les caractéristiques de son établissement et le taux de chômage de la zone d'emploi dans laquelle il réside. Pour les apprentis, la situation de l'élève avant l'apprentissage, la NAF de l'établissement dans lequel il effectue son apprentissage et le fait qu'il bénéficie ou non de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont également pris en compte. Pour les élèves et étudiants de la voie professionnelle scolaire issus de l'Éducation nationale, la part d'élèves et étudiants en situation de handicap au sein des établissements est prise en compte.

La **valeur ajoutée de l'établissement** pour l'insertion à 6 mois est égale à la différence entre le taux d'emploi salarié en France à 6 mois observé et le taux d'emploi attendu calculé par un modèle statistique :

Valeur ajoutée de l'établissement sur le taux d'emploi à 6 mois	=	Taux d'emploi salarié en France à 6 mois <i>observé</i>	-	Taux d'emploi salarié en France à 6 mois <i>attendu</i>
---	---	---	---	---

La valeur ajoutée est **positive** lorsque le taux d'emploi salarié en France à 6 mois est supérieur au taux d'emploi à 6 mois *attendu*. **Cela signifie que les sortants d'études de l'établissement s'insèrent, en moyenne, mieux que les sortants d'études de l'ensemble des établissements ayant les mêmes caractéristiques individuelles, issus des mêmes formations et cherchant un emploi dans une zone d'emploi avec un taux de chômage similaire.** La valeur ajoutée est **négative** dans le cas contraire.

Le taux attendu, et par conséquent la valeur ajoutée de l'établissement, sont calculés **de manière indépendante pour chacune des trois voies (apprentissage, voie professionnelle scolaire et voie professionnelle agricole) couvertes** par InserJeunes. Par construction, l'approche est relative puisqu'il s'agit d'une comparaison des résultats d'un établissement avec la moyenne des résultats des établissements qui lui ressemblent. **Ainsi, par exemple, la comparaison entre la valeur ajoutée d'un CFA et d'un lycée professionnel n'a aucun sens.** Il en va de même pour la comparaison dans le temps de la valeur ajoutée d'un établissement. Les indicateurs de valeur ajoutée de l'établissement ne constituent pas un palmarès des établissements, ils complètent simplement les taux d'emploi, pour permettre de mieux comprendre les facteurs pouvant expliquer des taux d'emploi plus ou moins élevés.

⁶ Une méthodologie similaire est utilisée dans le cadre de la diffusion des indicateurs produits par la DEPP depuis de nombreuses années pour les lycées, les Indicateurs de valeur ajoutée des lycées (IVAL). Les IVAL mesurent la valeur ajoutée des établissements sur le taux de réussite au baccalauréat, le taux d'accès au baccalauréat et le taux de mentions au baccalauréat. Des lycées prestigieux ayant des taux de réussite au bac de 100 % peuvent ainsi avoir une valeur ajoutée faible – et inversement.

4 – Devenir des jeunes après la formation

Le devenir des jeunes après la formation renseigne sur le **statut des jeunes 6 mois après leur dernière année d'études** dans les cursus suivis par InserJeunes. Il permet de déterminer si un jeune est :

- encore en études,
- en emploi,
- ou dans une autre situation.

Le devenir se décompose en trois indicateurs :

La part en poursuite d'études est le ratio entre l'effectif d'élèves, étudiants ou apprentis toujours inscrits en formation en France l'année scolaire suivante (y compris les redoublants) et l'effectif de jeunes en dernière année de formation. Elle est identique au taux de poursuite d'études.

Cf « 1 – Taux de poursuite d'études »

La part en emploi est le ratio entre les élèves, étudiants ou apprentis sortant d'études ayant conclu un contrat de travail (champ DSN de l'emploi salarié) en France au mois de janvier suivant leur dernière année de formation (point à 6 mois) et l'ensemble des élèves, étudiants ou apprentis en dernière année de formation (qu'ils poursuivent ou non des études l'année suivante). Elle diffère du taux d'emploi, car elle se mesure sur l'ensemble des élèves, étudiants ou apprentis en dernière année de formation, y compris ceux ayant poursuivi des études l'année suivante et non pas uniquement sur les sortants du système scolaire.

La part des autres situations est le ratio entre les élèves, étudiants ou apprentis qui ne sont ni en poursuite d'études en France, ni en emploi salarié 6 mois après la sortie d'études sur le champ de la DSN en France et l'effectif de jeunes en dernière année de formation. Ces situations peuvent correspondre à de la poursuite d'études ou de l'insertion professionnelle à l'étranger, à de l'insertion en emploi non-salarié ou à de l'inactivité.

La part des autres situations est déduite de la part en poursuite d'études et de la part en emploi. Il s'agit de la différence entre le total de 100 % (des élèves, étudiants ou apprentis en dernière année de formation dans les cursus suivis par Inserjeunes) et la somme de la part en poursuite d'études et de la part en emploi.

Comme pour l'ensemble des indicateurs InserJeunes, les données au niveau national sont calculées sur un millésime, c'est-à-dire une année scolaire. Les données à un niveau infra-national (régional, académique, départemental, ou par établissement) sont calculées sur deux millésimes, c'est-à-dire sur le cumul de deux années scolaires.

Exemple : supposons que l'on ait la répartition suivante des élèves en CAP dans la voie professionnelle scolaire dans un établissement :

Année scolaire	Effectifs élèves inscrits en année terminale de formation	Situation des élèves l'année suivant leur dernière année de formation		
		Effectifs élèves toujours en formation	Effectifs élèves en emploi une semaine de référence en janvier n+1	Effectifs élèves autre situation (ni en études, ni en emploi)
2019-2020	30	15	11	4
2020-2021	30	15	9	6
2019-2020 et 2020-2021 cumulées	60	30	20	10

La part en poursuite d'études est dans cet exemple de 30/60 soit 50%.

La part en emploi est dans cet exemple de 20/60 soit 33%.

La part des autres situations est dans cet exemple de 100-(50+33) soit 17%.

5 – Indicateurs de rémunération 12 mois après la sortie d'études

Depuis fin 2024, le dispositif InserJeunes diffuse des informations sur la rémunération perçue par les élèves, étudiants de BTS ou apprentis. La première diffusion concerne les sortants de formation en 2021 et en emploi salarié 12 mois après leur sortie, soit en juillet 2022. Tous les ans, les rémunérations 12 mois après la sortie d'étude en N-3 sont disponibles.

Cet indicateur de rémunération donne une estimation⁷, par formation au niveau national, du salaire net y compris primes (avant impôt sur le revenu) perçu par les élèves, étudiants ou apprentis sortants de formation en emploi salarié 12 mois après leur sortie d'études.

Pour chaque sortant en emploi salarié 12 mois après la sortie, la rémunération associée à l'ensemble des postes⁸ occupés au cours de la semaine de référence de juillet (point à 12 mois) est convertie en salaire net mensuel en équivalent temps plein (EQTP), c'est-à-dire ce qu'aurait perçu une personne occupant les mêmes postes pendant un mois complet en travaillant à temps plein. Cette conversion s'effectue en rapportant la rémunération des postes occupés pendant la semaine de référence à la somme des EQTP associés à ses différents postes. 95 % des sortants 2021 en emploi salarié n'occupent qu'un seul poste durant la semaine de référence en juillet 2022.

La rémunération comprend l'intégralité des sommes versées au salarié au titre de son poste de travail après déduction des cotisations sociales obligatoires, CSG et CRDS. Cette rémunération nette des cotisations sociales inclut notamment le salaire de base, les heures supplémentaires, les primes, les avantages en nature, les indemnités de rupture de contrat et les prestations liées aux activités sociales et culturelles. Les impôts sur le revenu ne sont pas déduits de la rémunération nette.

L'EQTP d'un poste est calculé en rapportant le temps de travail (hors heures supplémentaires) à 1 820 heures, soit le nombre d'heures travaillées par une personne travaillant à temps complet aux 35 heures, y compris les congés.

⁷ La méthodologie utilisée et les travaux d'exploration menés pour construire l'indicateur de rémunération sont expliqués [ici](#).

⁸ Un poste de travail correspond à la relation entre un salarié et un établissement pendant une année. Ainsi, un salarié qui travaille dans deux établissements pendant une année occupe deux postes. Inversement, plusieurs contrats de travail entre le salarié et le même établissement ne constituent qu'un seul poste.

Exemple : calcul de la rémunération pour deux sortants en emploi salarié :

	Sortant 1	Sortant 2	
	Poste unique	Poste A	Poste B
Période de travail sur l'année 2022	01/01/2022 au 31/12/2022	01/01/2022 au 31/12/2022	01/07/2022 au 31/12/2022
Type de contrat	Temps partiel à 50 % pendant les 12 mois de l'année 2022	Temps partiel à 50 % pendant les 12 mois de l'année 2022	Temps partiel à 50 % pendant 6 mois de l'année 2022
Heures travaillées dans l'année (A)	910h	910h	455h
Équivalent temps plein (EQTP) pour un contrat à 35h par semaine (soit 1820h par an) (B = A/1820)	0,5 EQTP	0,5 EQTP	0,25 EQTP
Salaire net annuel (C)	12 000 €	12 000 €	9 000 €
Primes nettes annuelles (D)	1 200 €	1 200 €	0 €
Rémunération annuelle par poste (E=C+D)	13 200 €	13 200 €	9 000 €
Rémunération annuelle totale (F = E poste 1 + E poste 2)	13 200 €	22 200 €	
EQTP annuel total (G = B poste 1 + B poste 2)	0,5 EQTP	0,75 EQTP	
Rémunération nette annuelle en EQTP (H = F/G)	26 400 €	29 600 €	
Rémunération nette en EQTP mensualisée (I = H/12)	2 200 €	2 467 €	

Si les effectifs sont suffisants, InserJeunes diffuse au niveau national :

- le premier quartile (noté Q1), soit la rémunération en dessous de laquelle se situent les 25 % des sortants en emploi salarié les moins bien rémunérés,
- le deuxième quartile, la médiane, soit la rémunération en dessous de laquelle se situent la moitié des sortants en emploi salarié,
- le troisième quartile (noté Q3), soit la rémunération au-dessus de laquelle se situent les 25 % des sortants en emploi salarié les mieux rémunérés.

Les quartiles découpent ainsi les effectifs en quatre groupes égaux.

Dans le cas où la formation comprend moins de 20 sortants en emploi salarié pour lesquels on dispose d'une rémunération (et donc moins de 5 sortants par groupe), aucun des quartiles n'est diffusé (critère A).

Si un groupe comporte des contrats faisant référence à moins de 3 établissements ou entreprises d'emploi (critère B), ou si l'un des établissements d'emploi des personnes d'un groupe rassemble au moins 85 % des contrats du groupe (critère C), alors au moins un des quartiles n'est pas diffusé.

Symétriquement au taux d'emploi des sortants 2021, la rémunération de cette génération est calculée uniquement sur le champ de l'emploi salarié privé. La rémunération associée à l'emploi salarié dans la fonction publique, hors emploi militaire, sera prise en compte à partir de la génération des sortants 2022.

Pour le calcul des quartiles, les sortants en emploi salarié sont rangés par ordre croissant. La formule de calcul est la suivante s'il y a N sortants :

- Le rang du sortant au premier quartile est $(N+3)/4$
- Le rang du sortant au deuxième quartile (médiane) est $(2N+2)/4$ donc $(N+1)/2$
- Le rang du sortant au troisième quartile est $(3N+2)/4$

Exemple : pour une formation avec 21 sortants en emploi salarié 12 mois après leur sortie :

Leur rémunération est la suivante (en triant par ordre croissant) :

élève 1	élève 2	élève 3	élève 4	élève 5	élève 6	élève 7	élève 8	élève 9	élève 10
1 300 €	1 350 €	1 380€	1 400 €	1 450 €	1 460 €	1 490 €	1 500 €	1 630 €	1 700 €
élève 11	élève 12	élève 13	élève 14	élève 15	élève 16	élève 17	élève 18	élève 19	élève 20
1 780 €	1 800 €	1 910 €	1 940 €	2 100 €	2 200 €	2 250 €	2 500 €	2 600 €	2 800 €
élève 21									
2 850 €									

Dans cet exemple avec 21 sortants en emploi salarié :

- Le rang du sortant au premier quartile est $(21+3)/4 = 6$
- Le rang du sortant au deuxième quartile (médiane) est $(21+1)/2 = 11$
- Le rang du sortant au troisième quartile est $(3*21+1)/4 = 16$

Les sortants en emploi salarié sont ainsi répartis en quatre groupes de taille égale : sortants 1 à 6, sortants 6 à 11, sortants 11 à 16 et sortants 16 à 21.

La valeur du premier quartile se situe à la séparation entre le premier et deuxième groupes, soit au sortant 6 : $Q1 = 1\ 460\ €$.

De même, la médiane se situe à la séparation entre le deuxième et le troisième groupes, soit au sortant 11. La médiane s'élève à $1\ 780\ €$.

Le troisième quartile se situe à la séparation entre le troisième groupe et le quatrième groupe et vaut $2\ 200\ €$.

Si la formule du rang du quartile ne correspond pas à un entier, la valeur du quartile est égale à une moyenne pondérée des deux rémunérations adjacentes.

Si les sortants en emploi salarié 1 à 6 (de façon similaire pour les sortants 6 à 11, 11 à 16 et 16 à 20) s'insèrent dans deux entreprises, alors $Q1$ n'est pas diffusé selon le critère B (de façon similaire pour $Q2$ ou $Q3$).

Si les sortants en emploi salarié 1 à 6 s'insèrent dans une seule entreprise, alors cette entreprise rassemble au moins 85 % des contrats du premier quartile. $Q1$ n'est pas diffusé, selon le critère C.

6 - Taux d'interruption en cours de formation

L'indicateur mesure le risque qu'un jeune qui entre dans une formation donnée interrompe sa formation avant d'être diplômé. Un élève, étudiant ou apprenti est considéré comme interrompant sa formation si :

- étant en dernière année de formation, il n'obtient pas son examen et ne redouble pas.
- étant en cours de formation, il ne passe pas dans l'année suivante dans le même groupe de spécialité de formation du même diplôme, ne redouble pas et n'a pas obtenu son examen de façon anticipée.

Cet indicateur donne une estimation du risque d'interrompre sa formation sur l'ensemble de la durée du diplôme. L'information utilisée pour estimer une interruption de formation une année de scolarité donnée est toujours la plus récente disponible.

Pour tenir compte de la mise en place des secondes familles de métiers, le taux d'interruption en cours de formation des baccalauréats professionnels est en cours de refonte et n'est pas disponible pour les sortants 2022 et 2023.

Exemple : supposons la répartition suivante des élèves en CAP dans la voie professionnelle scolaire dans un établissement

Année de formation	Nombre total d'inscrits (n)	En succès (a)	Redoublants (b)	En interruption	Taux de passage (TxP) = a/(n-b)	Taux d'interruption en cours de formation = 100 - (TxP 1 * TxP 2)
Inscrits en 1er année de formation en 2021-2022 et 2022-2023	210	180	5	25	87,8 %	26,9 %
Inscrits en 2eme année de formation en 2021-2022 et 2022-2023	215	175	5	35	83,3 %	

Étape 1 : On compte le nombre **d'élèves, étudiants ou apprentis** par année de formation pour chacune des 2 années scolaires puis on cumule les données. Dans cet exemple, en cumulant les données, nous avons 210 inscrits en 1^{re} année de formation. Ce nombre correspond à la somme du nombre d'inscrits en 1^{re} année de formation en 2021-2022 **plus** le nombre d'inscrits en 1^{re} année de formation en 2022-2023.

Étape 2 : Pour chaque élève, on regarde sa situation l'année scolaire suivante. Il peut alors:

- être **redoublant**
- être « **en succès** », c'est-à-dire passer dans l'année suivante de formation dans le même groupe de spécialité de formation ou réussir l'examen final de la formation.
- avoir **interrompu** cette formation

Par exemple, un apprenti en 1^{re} année de CAP dans une spécialité communication et information¹ qui est l'année suivante en 2^e année de CAP dans une spécialité services aux personnes² est comptabilisé comme ayant interrompu sa formation initialement suivie (car il change de domaine de formation).

On compte le nombre d'apprentis, le nombre de « succès » le nombre de « redoublants » et donc le nombre d'interruptions sur les 2 années scolaires concernées.

Étape 3 : On calcule un taux de passage pour chaque année de formation sur les données cumulées

comme suit : $\text{taux de passage} = \frac{\text{succès}}{\text{inscrits} - \text{redoublants}}$

Dans l'exemple présenté ci-dessus, le taux de passage année 1 vers année 2 : $= \frac{180}{210 - 5} = 87,8 \%$

Étape 4 : Le taux d'interruption en cours de formation est alors égal à : $1 - \text{taux d'accès global}$
soit :

$$\text{taux d'interruption} = 1 - (\text{taux de passage année 1 vers année 2} \times \text{taux de passage année 2 vers examen obtenu})$$

Dans l'exemple présenté ci-dessus, le taux d'interruption en cours de formation vaut :

$$\text{taux d'interruption} = 1 - (87,8 \% \times 83,3 \%) = 26,9 \%$$

soit un taux d'interruption en cours de formation de **27 %**

Les calculs sont faits uniquement pour les diplômes suivants CAP, Mention complémentaires au CAP, Mentions complémentaires au Baccalauréat, Brevet professionnel (BP), bac pro et BTS.

¹ http://infocentre.plejade.education.fr/bcn/workspace/viewTable/n/N_DOMAINE_SPECIALITE domaine de spécialité 32

² http://infocentre.plejade.education.fr/bcn/workspace/viewTable/n/N_DOMAINE_SPECIALITE domaine de spécialité 33

7 - Part de contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme

Cet indicateur synthétique est un indicateur conjoncturel qui correspond au risque qu'un contrat d'apprentissage débuté pendant l'année scolaire $N-1/N^9$ soit rompu avant son terme prévu à la date de signature du contrat (ou théorique), s'il connaissait sur toute sa durée de vie (c'est-à-dire à chacune de ses années d'exécution), les taux de rupture observés sur les contrats signés au cours de cette année scolaire. Il tient compte de la répartition des contrats selon la durée prévue au moment de leur signature.

Plus précisément, la part des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme est mesurée en faisant la moyenne des *taux de rupture conjoncturels* calculés pour des contrats ayant une durée prévue de 1, 2 ou 3 années, pondérée par le poids des contrats ayant une durée prévue de 1, 2 ou 3 années dans l'ensemble des contrats qui ont débuté lors de l'année scolaire $N-1/N$. Pour les contrats d'une durée prévue d'1 an, le *taux de rupture conjoncturel* est calculé à partir des contrats d'une durée prévue d'1 an qui ont débuté pendant l'année scolaire $N-1/N$. Pour les contrats d'une durée prévue de 2 ans, le *taux de rupture conjoncturel* est calculé à partir des contrats d'une durée prévue de 2 ans commencés pendant l'année scolaire $N-1/N$ pour mesurer le risque de rupture au cours de la 1^{ère} année d'exécution, mais également à partir de ceux ayant commencé pendant l'année scolaire $N-2/N-1$ (et qui n'ont pas été rompus pendant leur 1^{ère} année d'exécution) pour estimer le risque de rupture au cours de la 2^{ème} année d'exécution. Il en est de même pour les contrats d'une durée prévue de 3 ans.

Par rapport à un taux de rupture brut, qui rapporterait le nombre de ruptures dénombrées pendant l'année scolaire $N-1/N$ au nombre de contrats en cours pendant cette même année, la part des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme permet de prendre en compte la durée de chaque contrat et le moment auquel survient la rupture. La part des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme diffère également du taux de rupture qui sera mesuré au final sur la cohorte des contrats débutés lors de l'année scolaire $N-1/N$.

⁹ Un contrat a commencé pendant l'année scolaire $N-1/N$ s'il a commencé entre juin $N-1$ et mai N .

Les ruptures correspondent aux fins de contrats qui interviennent avant le terme prévu par le contrat, quel qu'en soit le motif. Les ruptures qui interviennent dans les 2 mois qui précèdent la fin théorique du contrat ne sont pas prises en compte dans la mesure où une partie d'entre elles correspondent à des cas où le jeune a obtenu son diplôme. Les ruptures sont mesurées en utilisant à la fois les informations issues du système de gestion des contrats d'apprentissage, Deca, et celles issues de la déclaration sociale nominative (DSN).

Exemple :

Prenons le cas d'un CFA qui prépare des contrats d'apprentissage de durées prévues de 1 et de 2 ans. Pendant l'année scolaire $N-1/N$, 50 apprentis inscrits dans ce CFA débutent un contrat, 10 avec une durée prévue de 1 an et 40 avec une durée prévue de 2 ans. De plus, 25 contrats avec une durée prévue de 2 ans qui avaient débuté pendant l'année scolaire $N-2/N-1$ entrent dans leur 2^{ème} année d'exécution.

La part des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme de ce CFA pour l'année $N-1/N$ est calculée en faisant la moyenne du *taux de rupture conjoncturel* des contrats ayant une durée prévue de 1 an et du *taux de rupture conjoncturel* des contrats ayant une durée prévue de 2 ans, pondérée par le poids des contrats ayant une durée prévue de 1 an ($10/50 = 20\%$) et de 2 ans ($40/50=80\%$) dans les entrées de l'année $N-1/N$.

Pour les contrats ayant une durée prévue de 1 an, le *taux de rupture conjoncturel* correspond à la part de contrats d'1 an débutés pendant l'année scolaire $N-1/N$ qui ont été rompus au cours de leur (unique) année d'exécution, soit $3/10 = 30\%$.

Pour les contrats ayant une durée prévue de 2 ans, le *taux de rupture conjoncturel* correspond à la somme du taux de rupture des contrats dans leur 1^{ère} année d'exécution ($5/40=12,5\%$) et du taux de rupture de ces contrats dans leur 2^{ème} année d'exécution (qui se calcule de la façon suivante : $(1 - 5/40)*(2/25) = 7\%$), soit au total $12,5\% + 7\% = 19,5\%$.

Au final, la part des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme de ce CFA pour l'année scolaire $N-1/N$ s'élève à $20\%*30\% + 80\%*19,5\% = 21,6\%$.

Durée prévue du contrat	Contrats commencés pendant l'année scolaire $N-1/N$			Contrats commencés pendant l'année scolaire $N-2/N-1$			Ensemble
	1 ^e année d'exécution			2 ^e année d'exécution			
	Nombre de contrats au début de l'année d'exécution	Nombre de contrats rompus pendant l'année d'exécution	% de ruptures pendant l'année d'exécution	Nombre de contrats au début de l'année d'exécution	Nombre de contrats rompus pendant l'année d'exécution	% de ruptures pendant l'année d'exécution	Taux de rupture conjoncturel
1 an	10	3	30 %	//	//	//	30 %
2 ans	40	5	12,5 %	25	2	8%	19,5 %

Rupture de série : à la suite d'un changement de système d'information d'enregistrement des contrats d'apprentissage, la part des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme n'a pas été diffusée pour l'année scolaire 2019-2020. Une nouvelle méthode, mobilisant les données de la DSN, a permis de reprendre son calcul pour l'année scolaire 2020-2021. La méthode pour identifier les ruptures ayant été modifiée, la part des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme diffusée à partir de l'année scolaire 2020-2021 n'est pas comparable avec celle publiée pour l'année scolaire 2018-2019.

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports

<https://www.education.gouv.fr/etudes-et-statistiques-1145>

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/>

