

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

FORMATION ET INSERTION DES JEUNES : LES ENTRÉES EN CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE QUALIFICATION EN 2000

La formation en alternance a largement profité de la reprise économique et de la politique de l'emploi particulièrement orientées vers les jeunes. La progression des entrées a surtout été sensible pour le contrat de qualification. Au total, 445 000 entrées en contrats d'insertion en alternance (y compris les contrats d'adaptation et d'orientation) ont été comptabilisées en 2000.

Ces contrats s'adressent de plus en plus souvent à des jeunes sortants de formation initiale et de moins en moins à des demandeurs d'emploi. Le secteur tertiaire a conclu un peu plus de la moitié des nouveaux contrats d'apprentissage et les trois quarts des contrats de qualification. Les jeunes filles, minoritaires dans l'alternance et surtout en apprentissage, bénéficient très peu des formations industrielles.

Une année 2000 plus favorable pour le contrat de qualification

L'accord interprofessionnel de 1983 en prolongeant les dispositions relatives au contrat d'apprentissage a reconnu l'alternance comme une voie d'insertion et de qualification accompagnant ou prolongeant la formation initiale pour des jeunes rencontrant des difficultés sur le marché du travail. Cet accord s'est concrétisé aussi par la mise en place de deux nouveaux types de contrats incluant une obligation de formation : le contrat de qualification (encadré 1) et le contrat d'adaptation (encadré 2).

L'apprentissage, alliant également formation et emploi, a lui-même été rénové par la loi du 23 juillet 1987 qui a donné aux jeunes la possibilité de signer successivement plusieurs contrats et d'obtenir un diplôme de niveau supérieur au CAP au même titre que les élèves de l'enseignement technologique. Entre 1983 et 1989,



le volume annuel d'entrées dans ce dispositif a oscillé autour de 120 000, avec un minimum à 114 000 en 1984 et un maximum à 141 000 en 1989. Au cours de cette période, les contrats de qualification et d'adaptation ont connu une montée en charge rapide. En 1989, chacun de ces deux dispositifs avait enregistré un volume d'entrées proche de 100 000.

Après le vote en 1993 de la loi quinquennale pour l'emploi et la formation professionnelle, l'apprentissage a connu un important essor avec 166 000 nouveaux contrats en 1994, en hausse de 26 % par rapport à 1993. La même année, les entrées en contrat de qualification ont augmenté de 22 % pour atteindre 118 000 embauches. Cette progression de l'apprentissage s'est ensuite ralentie. En 2000, près de 240 000 contrats d'apprentissage ont été enregistrés, soit 4 % de plus qu'en 1999, tandis que les contrats de qualification continuent de se développer avec 134 000 entrées (+ 13 %) (graphique 1).

Au total, 445 000 entrées en contrats d'insertion en alternance pour les jeunes ont été comptabilisées en 2000, soit 9 % de plus qu'en 1999. Ce nombre tient compte des contrats d'adaptation (65 000 entrées) et des contrats d'orientation (7 900 entrées). Créé en 1991, ce dernier dispositif a pour objet de permettre à des jeunes d'accéder à un emploi ou d'entrer dans un processus de qualification, notamment par l'obtention d'un contrat d'apprentissage ou de qualification ou par la reprise d'études (encadré 3).

Après les fluctuations observées jusqu'en 1997, le contrat de qualification se développe à un rythme proche de celui de la population des jeunes actifs occupés. Ce n'est pas le cas du contrat d'apprentissage qui semble suivre une dynamique largement indépendante de la conjoncture générale de l'emploi (graphique 2).

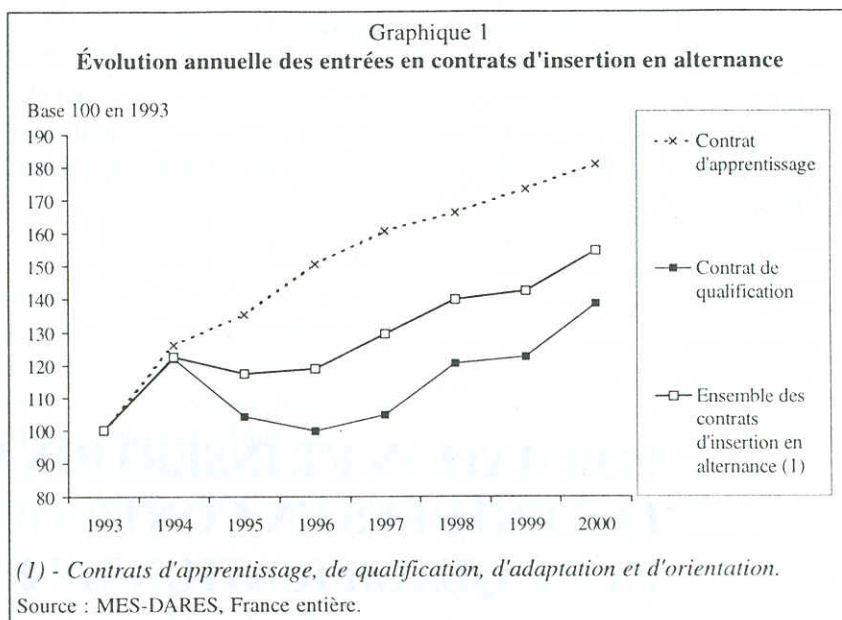


Tableau 1
Les bénéficiaires de nouveaux contrats d'apprentissage

En pourcentage

| | 1998 | 1999 | 2000 | Var. 2000/1999 |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|----------------|
| Flux de nouveaux contrats (1)..... | 218 767 | 228 422 | 237 876 | + 4,1% |
| Sexe | | | | (en points) |
| Hommes | 71,7 | 71,2 | 70,6 | -0,7 |
| Femmes | 28,3 | 28,8 | 29,4 | 0,7 |
| Âge | | | | |
| 15 ans | 9,1 | 9,0 | 10,3 | 1,2 |
| 16 ans | 24,7 | 23,5 | 24,3 | 0,8 |
| 17 ans | 17,2 | 17,4 | 16,9 | -0,5 |
| 18 ans | 16,3 | 16,7 | 16,4 | -0,3 |
| 19 ans | 11,1 | 11,4 | 11,2 | -0,2 |
| 20 ans | 7,4 | 7,8 | 7,7 | -0,1 |
| 21 ans ou plus | 14,1 | 14,2 | 13,2 | -1,0 |
| Niveau de formation à l'entrée | | | | |
| I à III (BAC + 2 ou plus)..... | 5,8 | 6,7 | 5,7 | -1,0 |
| IV (BAC) | 11,0 | 11,3 | 11,7 | 0,4 |
| V (CAP,BEP) | 34,8 | 34,5 | 33,5 | -1,0 |
| Vbis et VI | 48,4 | 47,5 | 49,1 | 1,6 |
| Niveau de formation préparée | | | | |
| I à III (BAC + 2 ou plus)..... | 7,9 | 9,6 | 9,9 | 0,2 |
| IV (BAC Pro., BP) | 16,1 | 16,5 | 17,0 | 0,5 |
| V (CAP,BEP) | 72,7 | 70,7 | 70,2 | -0,5 |
| Mentions complémentaires (2)..... | 3,3 | 3,2 | 2,9 | -0,3 |
| Situation avant le contrat | | | | |
| Scolarité | 63,1 | 62,4 | 63,7 | 1,3 |
| En apprentissage | 25,3 | 26,2 | 26,3 | 0,1 |
| Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE | 3,5 | 3,3 | 2,5 | -0,8 |
| Autres | 8,1 | 8,1 | 7,5 | -0,6 |
| Durée du contrat | | | | |
| Au plus 12 mois | 18,4 | 19,1 | 18,7 | -0,4 |
| 13 à 23 mois | 12,5 | 14,6 | 17,0 | 2,4 |
| 24 mois | 60,6 | 57,9 | 55,8 | -2,1 |
| 25 mois ou plus | 8,6 | 8,4 | 8,5 | 0,1 |

(1) - Il s'agit des contrats enregistrés d'avril de l'année n à mars de l'année n+1 (année de campagne). En effet, l'apprentissage étant très saisonnier, les services déconcentrés du Ministère de l'emploi et de la solidarité continuent, pendant le premier trimestre de l'année n+1, à traiter les contrats signés en fin d'année n.

(2) - Diplôme qui se prépare en un an après certains CAP, BEP, Bac professionnel, Brevet de technicien, voire un Bac technologique ou Bac général.

Source : MES-DARES, France entière.

Des dispositifs utilisés par des débutants sur le marché du travail

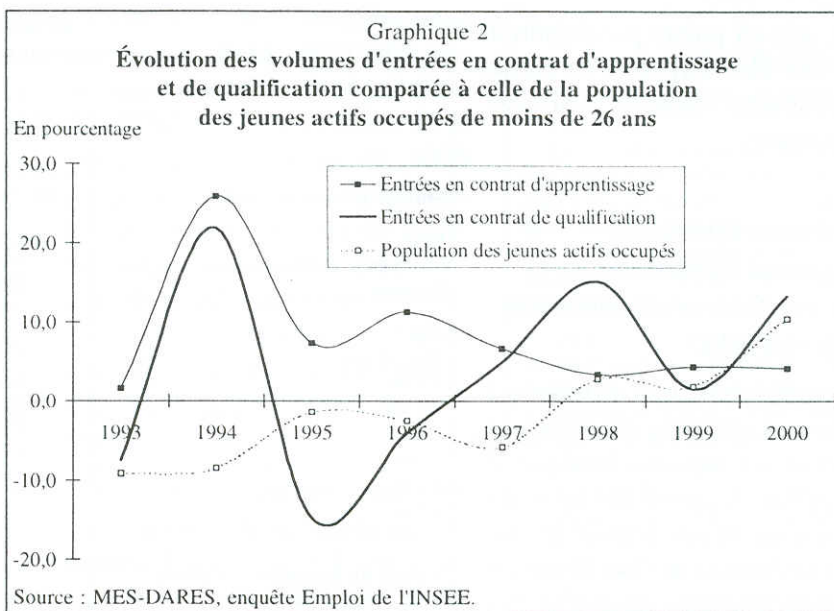
La progression des entrées en contrat de formation en alternance s'est accompagnée d'une augmentation des entrées de jeunes déjà diplômés. Cependant, ce phénomène qui avait caractérisé la fin des années quatre-vingt-dix, s'est aujourd'hui nettement ralenti.

Ainsi, les jeunes ayant au moins le niveau Bac ont représenté 17 % des contrats d'apprentissage conclus en 2000, en légère baisse par rapport à 1999 alors que la progression avait été de 7 points entre 1995 et 1999. Ce recul s'explique entièrement par la baisse des entrées des diplômés de l'enseignement supérieur qui représentent désormais moins de 6 % des contrats (tableau 1).

Pour le contrat de qualification, le recul des entrées des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, déjà constaté en 1999, s'est poursuivi en 2000. Ces jeunes représentent maintenant 16 % des entrées (tableau 2).

Sur cinq ans, la part des jeunes ayant au mieux le niveau du CAP a davantage reculé pour le contrat de qualification (40 % des entrées, soit -7 points par rapport à 1995) que pour le contrat d'apprentissage (83 %, soit -5 points).

La reprise de la croissance économique et la politique de l'emploi ont particulièrement dynamisé les embauches des jeunes débutants sur le marché du travail. Désormais, 41 % des contrats de qualification bénéficient à des jeunes précédemment scolarisés, soit +10 points en deux ans. L'apprentissage qui constitue une prolongation directe de la formation initiale pour 64 % des jeunes, affirme sa place comme filière de formation. Ainsi, en 2000, 26 % des apprentis ont prolongé une démarche d'apprentissage initiée antérieurement.



Encadré 1

LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE QUALIFICATION

Destinés aux jeunes de 16 à 25 ans, ces contrats associent une activité professionnelle à un enseignement dispensé en entreprise et en centre de formation. Mais, alors que le contrat d'apprentissage constitue une véritable filière de formation initiale dans la mesure où les jeunes peuvent enchaîner plusieurs contrats à la suite, le contrat de qualification ne peut être renouvelé qu'une seule fois si son objet n'a pu être atteint, notamment en raison de l'échec aux épreuves de validation de la formation suivie, de la maladie ou d'un accident de travail du jeune ou encore de la défaillance de l'organisme de formation.

Pour ces deux dispositifs, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés sur le temps de travail et débouchent sur une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique reconnu par l'État. La formation en contrat de qualification peut aussi déboucher sur une qualification validée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche à laquelle appartient l'entreprise ou reconnue par une convention collective de branche ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Les employeurs assurent aux jeunes un travail et une formation sous le contrôle d'un maître d'apprentissage ou d'un « tuteur » (pour le contrat de qualification) qui ne peut se voir confier simultanément plus de trois jeunes en contrat de formation en alternance. Sur la base d'une déclaration en vue de la formation d'apprentis, ou de l'habilitation et de la conclusion d'une convention avec un organisme d'enseignement public ou privé dans cas du contrat de qualification, les employeurs peuvent conclure des contrats de formation en alternance, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial pour le contrat d'apprentissage et ceux des associations intermédiaires et des entreprises de travail temporaire pour le contrat de qualification.

La rémunération des jeunes est calculée en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans la mesure. Le salaire des apprentis varie de 25 % du SMIC pour les 16/17 ans au cours de la première année de leur contrat, à 78 % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour les plus de 20 ans à partir de la troisième année.

Celle du salarié en contrat de qualification varie de 30 % du SMIC pour les 16/17 ans au cours de la première année du contrat, à 75 % du minimum conventionnel pour les plus de 20 ans à partir de la seconde année.

Le contrat d'apprentissage a une durée de un à trois ans, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparée. Il ouvre droit pour l'employeur à une indemnité compensatrice forfaitaire (qui n'est pas applicable au secteur public) composée d'une indemnité au titre du soutien à l'embauche (6 000 francs) et d'une indemnité de soutien à l'effort de formation (10 000 francs ou 12 000 francs par an avec majorations possibles). L'indemnité au titre de l'aide à l'embauche est réservée aux employeurs qui recrutent des jeunes n'ayant aucun diplôme sanctionnant le second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel, à l'exception du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le brevet d'études professionnelles (BEP) ou un diplôme ou titre homologué de niveau équivalent. Selon leur taille et leur activité, les entreprises peuvent bénéficier de régimes différents d'exonération de charges sociales.

Dans le cas du contrat de qualification qui a une durée fixée en fonction de la durée de la formation (entre six mois et deux ans), l'employeur finance la formation et bénéficie de l'exonération de charges sociales portant sur les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, invalidité, décès, vieillesse et veuvage), des accidents du travail et des allocations familiales, sur la partie du salaire n'excédant pas le SMIC. Une prime à l'embauche de 7 000 francs pour les contrats d'une durée supérieure à 18 mois et de 5 000 francs pour les autres est versée lors de l'enregistrement du contrat si le jeune n'est titulaire d'aucun diplôme sanctionnant le second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel, à l'exception du CAP, du BEP ou d'un diplôme ou titre homologué de niveau équivalent. Cette aide a été supprimée pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2001.

ment, soit +5 points par rapport à 1995 (1). Ceci explique en partie l'élévation du niveau de qualification préparé.

Les jeunes apprentis s'engagent davantage dans des filières diplômantes de niveau BAC

Les contrats d'apprentissage qui s'adressent souvent à des jeunes de moins de dix-neuf ans bénéficient dans près de la moitié des cas à des jeunes n'ayant pas dépassé les niveaux de formation VI et Vbis. Les apprentis (garçons pour plus des deux tiers) s'engagent dans sept cas sur dix dans la préparation d'un diplôme de niveau V (CAP-BEP). Les contrats débouchant sur un diplôme de niveau plus élevé, connaissent cependant une croissance soutenue, avec le développement des filières de formation de niveau IV (BAC professionnel, BP) qui représentent 17 % des contrats conclus (+5 points en cinq ans). Ceci est particulièrement le cas lorsque la signature du contrat résulte d'une prolongation d'une démar-

(1) - Cette proportion inclut les apprentis ayant connu une rupture d'un premier contrat ou un échec à l'examen.

Tableau 2
Les bénéficiaires de nouveaux contrats de qualification

En pourcentage

| | 1998 | 1999 | 2000 | Var. 2000/1999 |
|---|---------|---------|---------|-------------------|
| Flux de nouveaux contrats | 116 787 | 118 548 | 134 306 | 13 % |
| Sexe | | | | (en points) |
| Hommes | 53,4 | 54,1 | 52,7 | -1,4 |
| Femmes | 46,6 | 45,9 | 47,3 | 1,4 |
| Âge | | | | |
| 16 à 18 ans | 15,1 | 15,9 | 17,0 | 1,1 |
| 19 ans | 12,9 | 14,4 | 15,9 | 1,5 |
| 20 ans | 15,4 | 16,3 | 17,7 | 1,3 |
| 21 ans | 15,3 | 15,6 | 15,5 | -0,1 |
| 22 ans | 12,9 | 12,6 | 11,9 | -0,7 |
| 23 ans | 11,6 | 10,2 | 8,8 | -1,4 |
| 24 ans | 9,0 | 7,9 | 6,4 | -1,5 |
| 25 ans ou plus | 7,8 | 7,1 | 7,0 | -0,2 |
| Niveau de formation à l'entrée | | | | |
| I à II (BAC + 3 ou plus) | 3,2 | 2,9 | 2,9 | 0,1 |
| III (BAC + 2) | 17,0 | 15,5 | 13,4 | -2,1 |
| IV (BAC) | 38,3 | 39,0 | 43,8 | 4,8 |
| V (CAP,BEP) | 33,2 | 32,4 | 29,4 | -3,0 |
| Vbis (CEP) | 2,6 | 6,1 | 7,7 | 1,6 |
| VI (limité à la scolarité obligatoire) | 5,7 | 4,1 | 2,7 | -1,5 |
| Situation avant contrat | | | | |
| Fin de scolarité | 31,5 | 34,9 | 41,4 | 6,4 |
| Fin d'apprentissage | 7,2 | 7,1 | 6,8 | -0,3 |
| Fin d'autres contrats aidés (1) | 5,3 | 5,3 | 7,8 | 2,4 |
| Fin de service national | 2,5 | 1,8 | 1,1 | -0,8 |
| Fin de stage | 3,7 | 3,6 | 2,9 | -0,7 |
| Salarié | 16,3 | 17,2 | 18,2 | 1,0 |
| Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE | 26,4 | 24,6 | 19,9 | -4,7 |
| Autres situations | 6,9 | 5,4 | 1,9 | -3,5 |
| Durée du contrat | | | | |
| Au plus 6 mois | 6,1 | 5,8 | 4,6 | -1,2 |
| 7 à 11 mois | 10,9 | 11,7 | 12,6 | 0,9 |
| 12 mois | 18,7 | 18,3 | 16,5 | -1,8 |
| 13 à 23 mois | 33,9 | 34,3 | 36,2 | 1,9 |
| 24 mois | 30,4 | 30,0 | 30,2 | 0,2 |

(1) - Autres contrats de formation en alternance, CES et emplois-jeunes.

Source : MES-DARES, France entière.

Encadré 2

LES CONTRATS D'ADAPTATION

Le contrat d'adaptation est un contrat à durée indéterminée ou déterminée (six à douze mois), destiné aux jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif après avoir accompli un cycle complet de première formation technologique ou ayant une formation générale nécessitant un complément de formation générale, professionnelle ou technologique. À l'issue de la formation assurée par un organisme de formation public ou privé ou par l'entreprise, une évaluation est faite avec le tuteur de l'entreprise et une attestation est remise au jeune.

En 2000, 65 000 embauches en contrat d'adaptation ont été enregistrées, soit une hausse de 15 % par rapport à 1999. Cette hausse a été particulièrement marquée dans l'industrie (+ 23 %) qui contribue désormais à 35 % des embauches.

Dans le tertiaire (60 % des embauches), les contrats d'adaptation sont souvent signés par des entreprises du commerce (20 %) ou des services aux entreprises (19 %). Globalement, c'est le tertiaire qui embauche le plus en CDI : 71 % des contrats, contre 56 % dans l'industrie et une moyenne de 65 % tous secteurs d'activité confondus.

Le ralentissement des entrées des jeunes les plus diplômés se poursuit. En 2000, les jeunes dont le niveau de formation était égal ou supérieur au niveau III représentent 43 % des nouveaux contrats, soit 4 points de moins qu'en 1999. Cette évolution s'accompagne d'une augmentation de la part des jeunes sortis directement de scolarité (17 %, + 2 points) qui reste toutefois moins importante que celle enregistrée pour les jeunes salariés (39 %, + 6 points). En 2000, les demandeurs d'emploi ne représentent plus que 26 % des contrats signés.

Les contrats d'adaptation

En pourcentage

| | 1999 | 2000 | Var. 2000/1999 |
|----------------------------------|--------|--------|-------------------|
| Flux de nouveaux contrats | 56 261 | 64 975 | + 15,5% |
| Sexe | | | (en points) |
| Hommes | 68,6 | 68,2 | -0,4 |
| Femmes | 31,4 | 31,8 | 0,4 |
| Âge | | | |
| 16 à 20 ans | 24,1 | 27,5 | 3,4 |
| 21 à 24 ans | 63,8 | 61,2 | -2,6 |
| 25 ans et plus | 12,1 | 11,3 | -0,8 |
| Taille de l'établissement | | | |
| Moins de 10 salariés | 17,7 | 14,4 | -3,3 |
| De 10 à 49 salariés | 29,2 | 27,9 | -1,3 |
| De 50 à 199 salariés | 20,5 | 20,2 | -0,3 |
| De 200 à 499 salariés | 10,4 | 10,5 | 0,1 |
| 500 salariés ou plus | 22,1 | 27,0 | 4,9 |
| Durée du contrat | | | |
| CDD de 6 mois | 19,7 | 20,2 | 0,5 |
| CDD de 7 à 11 mois | 5,7 | 5,4 | -0,3 |
| CDD de 12 mois | 9,1 | 8,9 | -0,2 |
| CDI | 65,4 | 65,5 | 0,1 |

Source : MES-DARES, France entière.

che d'apprentissage initiée antérieurement : 31 % des contrats préparent alors à un diplôme de niveau IV, soit + 7 points en cinq ans.

Les secteurs de la coiffure et du commerce de détail spécialisé forment plus souvent à des diplômés de niveau BAC (trois entrants sur dix), à l'inverse de l'artisanat alimentaire (charcuterie, boulangerie et pâtisserie) et de l'hôtellerie-restauration (environ un apprenti sur dix).

Les jeunes apprentis qui visent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur (principalement des BTS) représentent 10 % des contrats signés en 2000 (4 points de plus qu'en 1995). C'est dans les secteurs où l'apprentissage est faiblement implanté que le niveau de la formation préparée reste le plus élevé. Les secteurs des services aux entreprises (5 % des contrats), des industries des biens d'équipement (4 %) et des biens intermédiaires (4 %) en sont les meilleurs exemples (graphique 3).

Les jeunes issus du système scolaire tirent le niveau des contrats de qualification vers le haut

S'agissant du contrat de qualification, la hausse constatée du niveau des jeunes à l'embauche

s'explique surtout par la plus grande ouverture du dispositif à des jeunes ayant une formation équivalente au BAC qui ont représenté 44 % des contrats conclus en 2000 (+5 points en un an, +11 points en 5 ans). Les jeunes issus du système scolaire tirent le niveau des contrats de qualification vers le haut : 55 % d'entre eux justifient, lors de leur entrée en contrat, d'un niveau équivalent au BAC contre 46 % en 1995.

On note, par ailleurs, une forte corrélation entre le niveau de formation des jeunes et le mode de reconnaissance de la qualification préparée. À l'entrée en contrat de qualification, 58 % des jeunes les plus diplômés (niveaux I à III) envisagent une qualification validée par une commission paritaire nationale de l'emploi ou reconnue par une convention collective ou un certificat de qualification professionnelle (CQP). À l'inverse, lorsque le contrat de qualification s'adresse à des jeunes de niveau BAC, la qualification préparée est, dans les trois quarts des cas un diplôme ou un titre homologué, contre une moyenne de 63 % tous niveaux de formation confondus (tableau 3).

Le mode de reconnaissance de la qualification est lui-même très marqué par la taille de l'entrepri-

Encadré 3

LES CONTRATS D'ORIENTATION

Le contrat d'orientation donne accès à une ou plusieurs actions d'orientation (remise à niveau, découverte et connaissance de l'entreprise et des métiers) destinées principalement à construire un projet professionnel ou à maîtriser les techniques de recherche d'emploi.

Ce contrat s'adresse aux jeunes de moins de vingt-deux ans non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ayant, au plus, achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé (niveaux VI, V bis et V de l'Éducation nationale). Dans ce cas, le contrat a une durée maximale de neuf mois.

Peuvent également bénéficier d'un contrat d'orientation les jeunes de moins de vingt-cinq ans, titulaires d'un diplôme sanctionnant la fin du second cycle de l'enseignement secondaire général ou technologique mais non titulaires d'un diplôme d'enseignement professionnel, et ayant abandonné leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme du premier cycle de l'enseignement supérieur général. Dans ce cas, le contrat a une durée maximale de six mois.

Avec 7 900 nouvelles entrées en 2000, le contrat d'orientation poursuit son développement, à un rythme légèrement plus soutenu (+20 % en 2000 par rapport à 1999 contre +18 % en 1999 par rapport à 1998).

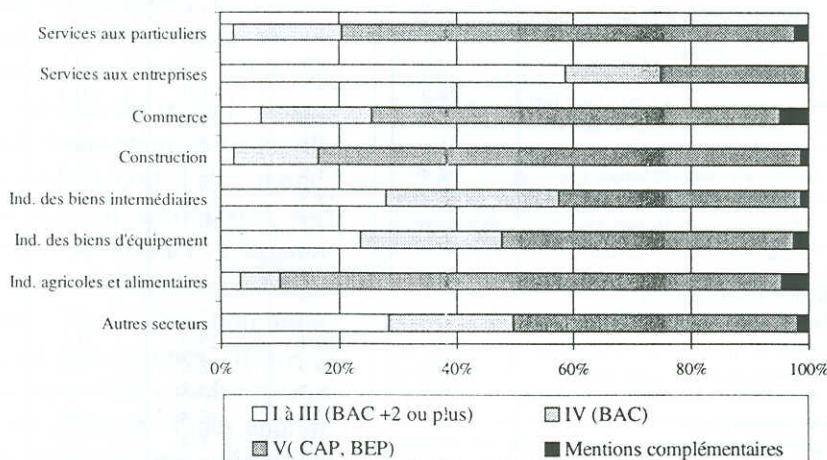
Trois jeunes entrés en contrat d'orientation sur quatre ont un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V (CAP-BEP). En 2000, le recul de la part des jeunes n'ayant pas dépassé le niveau de la scolarité obligatoire (23 % des contrats) et de celle des jeunes de niveau V (17 % des contrats) a essentiellement profité aux jeunes de niveau V non diplômés (niveau V bis) qui représentent désormais 35 % des entrées, soit +10 points par rapport à 1999.

Les jeunes demandeurs d'emploi ne représentent plus que 34 % des entrées, soit -4 points par rapport à 1999. Ce recul profite essentiellement aux jeunes sortant de scolarité qui ont signé 32 % des contrats en 2000.

Le tertiaire totalise 63 % des entrées, en baisse de trois points par rapport à 1999. Le commerce (24 %), les services aux particuliers (16 %) et les services aux entreprises (11 %) ont néanmoins augmenté leur recours au contrat d'orientation. Dans l'industrie, les embauches en contrat d'orientation ont sensiblement progressé, mais la part relative de ce secteur dans l'ensemble des contrats reste inchangée (15 %). C'est dans la construction qu'on enregistre la plus forte progression (+42 % des embauches, soit 20 % des contrats).

Les femmes restent minoritaires (36 % des contrats) et sont mieux représentées dans le tertiaire (47 % des entrées) que dans l'industrie (32 % des entrées).

Graphique 3
Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de formation préparée selon le secteur d'activité (NAF 16) en 2000



Source : MES-DARES, France entière.

se. Si les petits établissements (moins de 50 salariés) restent plus attachés à la reconnaissance par un titre ou un diplôme homologué (66 % des certifications prévues), les moyens (entre 50 et moins de 200 salariés) et les grands établissements semblent plus sensibles aux modes de reconnaissance conventionnels et paritaires (respectivement, 46 % et 42 % des certifications prévues).

Le contrat de qualification prépare plus souvent aux métiers des services...

Accompagnant le mouvement de tertiairisation de l'économie, la part des contrats de qualification qui préparent aux métiers des services passe de 75 % en 1999 à 77 % en 2000. Les domaines professionnels correspondants à des fonctions transverses comme la gestion, le commerce et la vente y sont le mieux représentés (près d'un contrat sur deux). Toutefois, la répartition des embauches par secteur d'activité demeure pratiquement inchangée. Le poids de l'industrie (15 %) reste en moyenne moins important que celui du tertiaire (75 %) (tableau 4). Au sein du tertiaire, neuf jeunes sur dix recrutés en contrat de qualification se forment dans les spécialités liées aux métiers qui fondent la raison sociale des entreprises signataires des contrats (tableau 5).

Dans les spécialités liées aux métiers de la gestion, du commerce et de la vente, les contrats de qualification s'adressent à des jeunes plus diplômés, souvent issus de formation initiale. Près de huit contrats sur dix sont signés par des jeunes ayant au moins le niveau BAC. Cette proportion est encore plus importante dans l'informatique où 35 % des signataires sont des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Dans les formations informatiques, commerciales, de gestion ou de vente, environ un con-

trat de qualification sur deux est signé par des jeunes précédemment scolarisés. Cette proportion n'est que de 35 % dans les spécialités liées aux métiers de la mécanique,

de l'électricité et de l'électronique où ces contrats s'adressent majoritairement à des jeunes n'ayant pas dépassé le niveau CAP-BEP (66 %).

Tableau 3
Répartition des contrats de qualification par spécialité de formation selon le mode de reconnaissance de la qualification préparée en 2000

En pourcentage

| Spécialité de formation | Mode de reconnaissance de la qualification | | | Total |
|--|--|-------------|---|--------------|
| | Diplôme ou titre homologué | CQP (1) | Autres reconnaissances conventionnelles et paritaires (2) | |
| Technologies industrielles fondamentales et de transformation | 37,6 | 24,7 | 37,7 | 100,0 |
| Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine | 60,2 | 24,5 | 15,3 | 100,0 |
| Mécanique, électricité, électronique | 45,6 | 16,0 | 38,4 | 100,0 |
| Autres spécialités du domaine de la production | 55,9 | 33,1 | 11,0 | 100,0 |
| Échanges et gestion | 70,7 | 23,6 | 5,7 | 100,0 |
| Secrétariat, bureautique | 75,2 | 20,3 | 4,5 | 100,0 |
| Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données | 51,1 | 39,1 | 9,8 | 100,0 |
| Accueil, hôtellerie et tourisme | 75,8 | 12,2 | 12,0 | 100,0 |
| Autres spécialités du domaine des services | 56,1 | 35,2 | 8,7 | 100,0 |
| Total | 63,2 | 26,3 | 10,5 | 100,0 |

(1) - Certificat de qualification professionnelle.
(2) - Validées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche à laquelle appartient l'entreprise ou reconnues par une convention collective de branche.

Source : MES-DARES.

Tableau 4
Les employeurs utilisateurs de contrats de qualification

En pourcentage

| | 1998 | 1999 | 2000 | Var. 2000/1999 (en points) |
|---|------|------|------|----------------------------|
| Secteur d'activité | | | | |
| Agriculture, sylviculture, pêche | 1,1 | 1,2 | 1,2 | 0,0 |
| Industrie | 16,9 | 15,1 | 15,1 | 0,0 |
| dont : Ind. agricoles et alimentaires | 3,1 | 2,6 | 2,5 | -0,1 |
| Ind. des biens de consommation | 3,6 | 3,0 | 3,0 | 0,0 |
| Industrie automobile | 0,6 | 0,6 | 0,8 | 0,1 |
| Ind. des biens d'équipement | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 0,0 |
| Ind. des biens intermédiaires | 5,1 | 4,6 | 4,6 | 0,0 |
| Construction | 7,8 | 8,2 | 8,5 | 0,2 |
| Tertiaire | 74,2 | 75,5 | 75,2 | -0,3 |
| dont : Commerce | 27,5 | 27,8 | 27,8 | 0,0 |
| Transports | 6,1 | 6,6 | 6,1 | -0,5 |
| Activités financières | 2,4 | 1,9 | 2,7 | 0,9 |
| Services aux entreprises | 16,8 | 18,7 | 19,3 | 0,5 |
| Services aux particuliers | 12,0 | 11,4 | 10,7 | -0,7 |
| Éducation, santé, action sociale | 5,9 | 5,4 | 5,0 | -0,5 |
| Taille de l'établissement | | | | |
| 0 salarié | 2,4 | 2,3 | 2,1 | -0,2 |
| 1 à 4 salariés | 25,9 | 26,1 | 25,0 | -1,1 |
| 5 à 9 salariés | 18,0 | 18,9 | 18,6 | -0,3 |
| 10 à 49 salariés | 25,3 | 25,7 | 25,8 | 0,0 |
| 50 à 199 salariés | 12,0 | 12,0 | 12,8 | 0,8 |
| 200 à 499 salariés | 7,0 | 6,5 | 7,4 | 0,9 |
| 500 salariés ou plus | 9,4 | 8,5 | 8,3 | -0,2 |

Source : MES-DARES, France entière.

...alors que l'apprentissage reste une filière de formation pour les métiers de la production

Par rapport aux contrats de qualification, les contrats d'apprentissage sont plus souvent signés par des employeurs du secteur industriel et de la construction (tableau 6). Dans l'artisanat alimentaire et le bâtiment, les recrutements se font massivement dans les spécialités liées aux métiers habituels de la profession (tableau 7). Dans le tertiaire, fortement consommateur de main-d'œuvre faiblement qualifiée, les formations différentes de celles liées aux principaux métiers de l'entreprise d'accueil sont mieux représentées. Près de quatre apprentis sur dix se spécialisent dans les domaines technico-professionnels de la production. Cette moyenne cache des différences importantes entre secteurs. Dans le commerce-réparation automobile, l'apprentissage est essentiellement utilisé comme une voie d'accès aux emplois traditionnels d'exécution : 93 % des nouveaux apprentis se forment aux fonctions liées à la mécanique, l'électricité, l'électronique.

De façon générale, les spécialités liées aux métiers de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique (respectivement, 20 % et 5 % des contrats d'apprentissage et de qualification) accueillent des jeunes peu qualifiés. À l'entrée en apprentissage, ces jeunes ont, pour 90 % d'entre eux, un niveau inférieur ou égale au niveau V. Ils visent plus souvent un diplôme de niveau V (71 %, dont 53 % des CAP) qu'un diplôme de niveau baccalauréat (20 %). On retrouve un phénomène semblable pour le contrat de qualification où un jeune sur deux de niveau inférieur ou égale au niveau V vise une certification autre qu'un diplôme ou un titre reconnu par l'État. Dans trois cas sur dix, il s'agit de la prépara-

Tableau 5
Répartition des contrats de qualification par spécialité de formation selon le secteur d'activité de l'employeur en 2000

En pourcentage

| Spécialité de formation | Secteur d'activité de l'employeur | | | | Ensemble |
|---|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Agric., sylvicult., pêche | Industrie | Construction | Tertiaire | |
| Domaines de la production | 80,5 | 48,4 | 77,7 | 11,1 | 23,0 |
| <i>Dont :</i> | | | | | |
| Technologies industrielles fondamentales et de transformation (conception de produits, automatisme, robotique, informatique industrielle) | 0,6 | 17,0 | 2,9 | 2,0 | 4,3 |
| Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine | 1,7 | 6,2 | 0,0 | 1,9 | 2,4 |
| Génie civil, construction, bois | 1,0 | 3,8 | 56,0 | 1,7 | 6,5 |
| Mécanique, électricité, électronique | 1,5 | 12,3 | 6,8 | 3,8 | 5,3 |
| Domaines des services | 19,5 | 51,6 | 22,3 | 88,9 | 77,0 |
| <i>Dont :</i> | | | | | |
| Échanges et gestion | 12,4 | 32,4 | 14,1 | 54,3 | 47,2 |
| <i>dont : Commerce, vente</i> | <i>6,2</i> | <i>19,3</i> | <i>5,4</i> | <i>37,2</i> | <i>31,6</i> |
| <i>Comptabilité, gestion</i> | <i>4,0</i> | <i>7,8</i> | <i>6,2</i> | <i>6,9</i> | <i>7,0</i> |
| Secrétariat, bureautique | 3,2 | 9,6 | 6,5 | 8,4 | 8,4 |
| Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données | 0,4 | 3,3 | 0,9 | 4,5 | 3,9 |
| Accueil, hôtellerie, tourisme, santé, travail social, et autres spécialités des serv. aux personnes .. | 0,9 | 1,0 | 0,2 | 16,6 | 12,8 |
| Sécurité des biens et des personnes, surveillance et autres spécialités des services à la collectivité | 2,5 | 0,7 | 0,3 | 2,2 | 1,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Source : MES-DARES, France entière.

Tableau 6
Les employeurs utilisateurs de contrats d'apprentissage

En pourcentage

| | 1998 | 1999 | 2000 | Var. 2000/1999 (en points) |
|---|-------------|-------------|-------------|----------------------------|
| Secteur d'activité | | | | |
| Agriculture, sylviculture, pêche | 2,4 | 2,4 | 2,6 | 0,3 |
| Industrie | 23,3 | 23,3 | 22,7 | -0,5 |
| <i>dont : Artisanat aliment. (charc., boul-pâtis.)</i> | <i>10,9</i> | <i>10,6</i> | <i>10,3</i> | <i>-0,3</i> |
| <i>Industries des biens de consommation</i> | <i>2,5</i> | <i>2,5</i> | <i>2,4</i> | <i>-0,1</i> |
| <i>Industries des biens d'équipement</i> | <i>3,7</i> | <i>3,8</i> | <i>3,6</i> | <i>-0,2</i> |
| <i>Industries des biens intermédiaires</i> | <i>4,0</i> | <i>3,9</i> | <i>3,9</i> | <i>0,1</i> |
| Construction | 20,4 | 20,8 | 21,5 | 0,8 |
| <i>dont : Couverture, travaux d'installation et de finition</i> | <i>15,5</i> | <i>15,8</i> | <i>16,4</i> | <i>0,6</i> |
| Tertiaire | 53,8 | 53,6 | 53,1 | -0,5 |
| <i>dont : Réparation, commerce automobile</i> | <i>10,0</i> | <i>9,7</i> | <i>10,0</i> | <i>0,3</i> |
| <i>Pharmacies</i> | <i>3,7</i> | <i>3,4</i> | <i>3,4</i> | <i>0,0</i> |
| <i>Autres commerces</i> | <i>14,1</i> | <i>13,9</i> | <i>13,6</i> | <i>-0,3</i> |
| <i>Services aux entreprises</i> | <i>3,8</i> | <i>4,4</i> | <i>4,5</i> | <i>0,0</i> |
| <i>Hôtellerie, restauration</i> | <i>13,4</i> | <i>12,5</i> | <i>11,9</i> | <i>-0,6</i> |
| <i>Coiffure</i> | <i>5,1</i> | <i>5,5</i> | <i>5,6</i> | <i>0,1</i> |
| Taille de l'entreprise | | | | |
| 0 salarié | 10,8 | 9,6 | 10,1 | 0,5 |
| 1 à 4 salariés | 38,5 | 38,6 | 38,6 | 0,0 |
| 5 à 9 salariés | 19,6 | 19,8 | 20,4 | 0,6 |
| 10 à 49 salariés | 17,1 | 17,3 | 17,9 | 0,6 |
| 50 salariés ou plus | 14,0 | 14,8 | 13,1 | -1,7 |

Source : MES-DARES, France entière.

tion d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

La part des femmes en apprentissage n'augmente pas

Les secteurs traditionnellement utilisateurs de l'apprentissage (commerce, réparation automobile, commerce de détail spécialisé, hôtellerie-restauration, coiffure, bâtiment et artisanat alimentaire) représentent environ sept contrats signés sur dix. Cette forte concentration sectorielle de l'apprentissage s'accompagne d'une structure des embauches singulièrement différente selon le sexe. Les jeunes filles sont le plus souvent employées dans le commerce de détail spécialisé (25 % d'entre elles), la coiffure (16 %) et l'hôtellerie-restauration (15 %). Les garçons

travaillent surtout dans le bâtiment (22 % d'entre eux), le commerce ou la réparation automobile (13 %), l'artisanat alimentaire (11 %) et l'hôtellerie-restauration (10 %).

Les contrats de qualification sont beaucoup plus concentrés dans les secteurs du tertiaire et près de la moitié (47 %) sont signés par des employeurs des secteurs du commerce ou des services aux entreprises (tableau 4). Dans ces secteurs, environ la moitié des jeunes signataires des contrats sont des femmes. Elles sont majoritaires (62 %) dans les services aux particuliers où 11 % des embauches en contrat de qualification sont réalisées. L'accès au contrat de qualification est encore plus féminisé dans le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale (7 embauches sur 10) qui représente 5 % des contrats signés.

Ainsi, les jeunes filles ont plus de chance d'être embauchées dans le tertiaire et notamment dans le commerce où elles représentent, respectivement 37 % et 50 % des embauches en contrats d'apprentissage et de qualification. Hommes et femmes se forment dans des domaines différents : aux femmes plutôt les formations préparant aux métiers des services, aux hommes plutôt celles conduisant aux métiers liés à la production.

Au total, si les jeunes filles sont pratiquement à parité avec les garçons dans les entrées en contrat de qualification, elles demeurent minoritaires dans l'apprentissage : modalités d'alternance et secteurs employeurs se confortent pour cantonner les filles au secteur tertiaire.

Ruby SANCHEZ (DARES).

Tableau 7
Répartition des nouveaux contrats d'apprentissage par spécialité de formation selon le secteur d'activité de l'employeur en 2000

En pourcentage

| Spécialité de formation | Secteur d'activité de l'employeur | | | | | | | Ensemble |
|---|-----------------------------------|--------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--------------|-----------------|--------------|
| | Artisanat alimentaire (1) | Bâtiment (2) | Commerce et réparation automobile | Commerce de détail spécialisé (3) | Hôtellerie-restauration | Coiffure | Autres secteurs | |
| Domaines de la production | 80,6 | 98,6 | 93,4 | 20,6 | 39,7 | 0,1 | 63,4 | 62,5 |
| <i>Dont :</i> | | | | | | | | |
| Technologies industrielles fondamentales et de transformation (conception de produits, automatisme, robotique, informatique industrielle) | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,5 | 1,6 |
| Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine | 80,3 | 0,0 | 0,1 | 12,7 | 39,2 | 0,0 | 4,7 | 16,2 |
| Bâtiment | 0,0 | 43,2 | 0,1 | 0,5 | 0,0 | 0,0 | 13,4 | 11,7 |
| Mécanique, électricité, électronique | 0,0 | 23,6 | 93,0 | 4,3 | 0,1 | 0,0 | 19,8 | 20,3 |
| Domaines des services | 19,4 | 1,4 | 6,6 | 79,4 | 60,3 | 99,9 | 36,6 | 37,5 |
| <i>Dont :</i> | | | | | | | | |
| Échanges et gestion | 18,0 | 0,9 | 5,1 | 46,4 | 2,1 | 0,1 | 22,1 | 15,7 |
| Secrétariat, bureautique | 0,0 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 2,0 | 0,8 |
| Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 0,3 |
| Accueil, hôtellerie, tourisme | 1,3 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 57,0 | 0,0 | 1,1 | 7,4 |
| Coiffure, esthétique | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,7 | 0,1 | 99,4 | 1,5 | 6,4 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

(1) - Charcuterie, boulangerie et pâtisserie.

(2) - Couverture, charpente, travaux d'installation et finition.

(3) - Pharmacie, boucherie, fleuriste et autres commerces de détail spécialisés.

Source : MES-DARES, France entière.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Éstrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira, Ghislaine Payri et Francine Tabaton. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.