

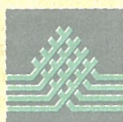


et PREMIÈRES SYNTHÈSES

APPRENTISSAGE ET ALTERNANCE EN 1996

Avec près de 200 000 nouveaux contrats signés en 1996, l'essor de l'apprentissage, amorcé en 1993, se poursuit. Il progresse dans tous les secteurs, hormis l'automobile, aussi bien dans les secteurs d'accueil traditionnel où son usage s'intensifie, que de façon plus rapide encore dans de nouveaux secteurs introduisant des formations de niveau supérieur. Certaines branches, comme les salons de coiffure ou les pharmacies, proposent désormais aux jeunes, entrés en apprentissage sans qualification, des filières longues enchaînant plusieurs contrats jusqu'à un diplôme de niveau bac.

Ce développement de l'apprentissage s'est en partie effectué au détriment du contrat de qualification. Les entrées en contrats d'insertion en alternance diminuent en effet, bien qu'à l'inverse de 1995, le recul soit plus fort pour les contrats d'adaptation (- 19%) que pour les contrats de qualification (- 4%). Contrairement aux tendances observées ces dernières années, en 1996, la part des jeunes femmes augmente, l'âge moyen d'entrée en mesure cesse de s'élever et le poids des grands établissements utilisateurs diminue. En revanche, l'élévation du niveau de formation des bénéficiaires continue en relation avec l'augmentation générale du niveau scolaire des jeunes actifs. Toutefois ces jeunes ne trouvent pas toujours de contrat en alternance correspondant à leur niveau de formation.

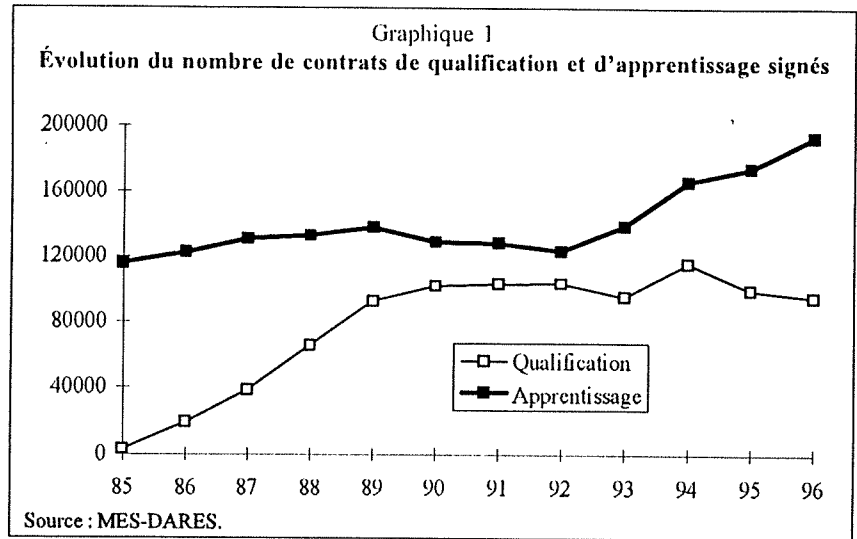


L'APPRENTISSAGE

En 1996, près de 200 000 jeunes ont signé un contrat d'apprentissage, soit 11 % de plus qu'en 1995. Alors que de 1980 à 1992, le nombre annuel de contrats signés oscillait autour de 120 000, avec un minimum à 113 000 en 1984 et un maximum à 136 000 en 1988, l'essor de l'apprentissage a été très vif depuis 1992 (graphique 1). En quatre ans, l'augmentation du nombre de contrats signés est de 57 %. En légère baisse de 1989 à 1992, en forte augmentation depuis, l'apprentissage suit une dynamique qui semble largement indépendante de la conjoncture économique.

L'apprentissage reste concentré sur quelques secteurs d'activité

Les trois quarts des contrats d'apprentissage sont signés dans des secteurs totalisant moins du quart des effectifs salariés du secteur marchand. Le recours à l'apprentissage est le plus intensif dans l'artisanat agro-alimentaire (bou-



langeries, pâtisseries, charcuteries), certaines spécialités du commerce de détail (boucherie, pharmacie, fleurs), la coiffure, l'hôtellerie-restauration, la réparation et le commerce automobile ainsi que dans les travaux de couverture, d'installation et de finition du bâtiment. 63 % des apprentis appartiennent à ces secteurs, contre seulement 13 % des salariés du secteur marchand.

Sur cinq ans, la part de ces secteurs tend cependant à diminuer

(elle était de 70 % en 1992). Mais ce déclin relatif ne doit pas faire oublier la remarquable progression en volume de l'apprentissage dans ces secteurs traditionnels où l'emploi a globalement stagné, voire baissé (graphique 2).

La croissance de l'apprentissage n'est donc pas due uniquement à une extension du dispositif à de nouveaux secteurs : elle s'est effectuée pour moitié dans ces secteurs traditionnels. L'intensification de leur

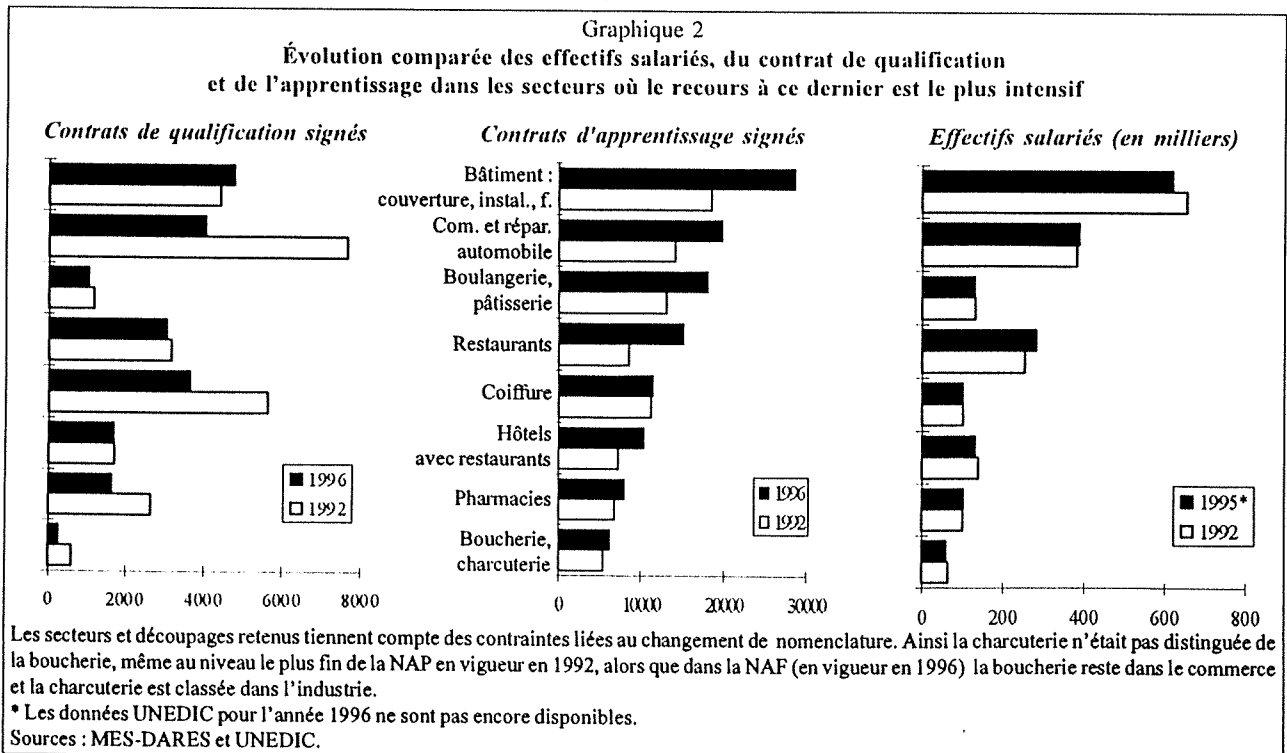


Tableau 1
Les bénéficiaires de contrats d'apprentissage

En pourcentage

	1994	1995	1996	Variation 96/95
Nombre de contrats visés	170 799	178 140	198 342	+11,3 %
Sexe				en points
Hommes	70,8	71,8	70,7	-1,1
Femmes	29,2	28,2	29,3	
Age *				
15 ans	9,3	10,0	10,1	0,1
16 ans	26,7	26,7	26,6	-0,1
17 ans	17,8	17,1	16,6	-0,5
18 ans	15,1	15,0	14,7	-0,3
19 ans	11,0	10,6	10,7	0,1
20 ans	7,6	7,5	7,4	-0,1
21 ans ou plus	12,5	13,1	13,9	0,8
Niveau de formation				
I à III (BAC + 2 et plus)	2,7	3,2	3,9	1,4
IV (BAC)	7,2	8,3	10,2	1,9
V (CAP)	37,6	38,4	36,8	-1,6
Vbis et VI**	52,5	50,1	49,1	-1,0
Niveau de formation préparée***				
I à III	5,5	6,4	7,0	0,6
IV	11,2	12,4	14,0	1,6
V	83,3	81,2	79,0	-2,2
Durée de la formation				
1 an ou moins	14,8	15,3	16,8	1,5
13 à 23 mois	8,9	9,3	10,4	1,1
2 ans	66,0	66,3	63,9	-2,4
25 mois et plus	10,3	9,1	8,9	-0,2
* La méthode de calcul de l'âge a été modifiée et la série reconstituée sur les années 1994 à 1996. L'ancienne méthode conduisait à surestimer l'âge des jeunes en apprentissage.				
** Le changement de formulaire impose de fusionner les niveaux Vbis et VI.				
*** Série reconstituée suite au changement de formulaire.				

Source : MES-DARES. Données France entière, années d'enregistrement du 1^{er} avril au 31 mars (cf. encadré 1).

recours à l'apprentissage est en partie liée à la diversification des métiers préparés comme dans la boulangerie-pâtisserie où un apprenti sur cinq se prépare aujourd'hui, non pas à la boulangerie, mais au commerce. Cette diversification n'existe cependant pas dans d'autres secteurs comme le bâtiment [1]*.

Un développement des formations de niveau supérieur, surtout dans l'industrie et les services aux entreprises

Les jeunes qui signent un contrat d'apprentissage sont de mieux en mieux formés : désormais, la majorité d'entre eux possède un niveau au moins égal à celui du CAP. Le

* Les chiffres entre [] renvoient à la bibliographie.

pourcentage des entrées de niveau CAP, jusque là en progression régulière, commence même à s'infléchir au profit des entrées de niveau au moins égal au bac, qui sont passées de 10 % des contrats signés en 1994 à 14 % en 1996 (tableau 1). Cette élévation du niveau de formation à l'entrée explique le vieillissement des apprentis.

La moitié des préparations à un diplôme de l'enseignement supérieur s'effectue aujourd'hui dans des secteurs de faible implantation traditionnelle de l'apprentissage. Le dispositif a pénétré les industries des biens d'équipement et des biens intermédiaires et les services aux entreprises (tableau 2). Il reste encore peu implanté dans les autres secteurs qui développent pourtant des formations de niveau supérieur :

énergie, activités financières, éducation, santé et action sociale. Ces sept secteurs ne représentent encore que 11 % du nombre total de contrats signés mais l'apprentissage y progresse deux fois plus vite que la moyenne. Plus de la moitié des préparations à un diplôme du supérieur se font dans les entreprises de 50 salariés et plus qui ne représentent globalement que un contrat signé sur dix.

Les femmes sont mieux représentées dans les formations supérieures

La part des femmes augmente d'un point au sein des contrats d'apprentissage conclus en 1996 pour retrouver son niveau de 1994 (29 %). Dans les secteurs traditionnels, le recrutement est très marqué en faveur de l'un ou l'autre sexe. La quasi-totalité (98 %) des apprentis dans le bâtiment et la réparation automobile sont des hommes. Inversement, 86 % des apprentis coiffeurs et 90 % des apprentis dans les officines de pharmacie sont des femmes. Seule l'hôtellerie-restauration embauche à la fois des hommes et des femmes, ces dernières restant toutefois minoritaires (un tiers des contrats).

44 % des jeunes de niveau au moins égal au bac sont des femmes. Les femmes sont légèrement majoritaires dans les services aux entreprises et les activités financières; elles sont minoritaires dans les industries des biens d'équipements et des biens intermédiaires, et dans l'énergie, mais elles représentent quand même plus d'un recrutement sur cinq de niveau égal ou supérieur au bac dans ces secteurs.

De plus en plus de filières longues menant jusqu'au brevet professionnel

De nombreux contrats sont signés par des jeunes qui sont déjà passés par l'apprentissage (en-

cadre 1). Enchaîner un contrat préparant au brevet professionnel suite à un CAP est une pratique devenue majoritaire dans la pharmacie où 42 % des contrats signés en 1996 le sont par des jeunes issus de l'apprentissage, contre 30 % en 1992. Cette pratique est aussi courante, mais minoritaire, dans la coiffure (28 % des contrats signés en 1996, contre 21 % en 1992) et dans la boucherie-charcuterie (27 %).

Dans la coiffure, les premiers contrats préparant au CAP sont le plus souvent d'une durée de trois ans; ceux menant ensuite au Brevet Professionnel, d'une durée de 2 ans. Un jeune peut ainsi être apprenti 4-5 ans, voire 6 ans, chez le même employeur. La poursuite de la formation après le CAP peut aussi se faire en contrat de qualification (encadré 2).

Un secteur comme la pharmacie a une filière d'apprentissage bien structurée par des accords de branche avec trois niveaux de préparation : CAP, mention complémentaire et Brevet professionnel. D'autres secteurs traditionnels comme l'hôtellerie-restauration ont gardé une

Tableau 2
Les employeurs utilisateurs de l'apprentissage

En pourcentage

Secteur d'activité	1994	1995	1996	Var. 96/95 en pts
Agriculture, sylviculture, pêche *	2,1	2,5	2,2	ns
Industrie	21,6	22,3	22,6	0,3
dont :				
<i>Artisanat alimentaire (charc., boul., patis.)</i>	10,8	11,2	11,0	-0,2
<i>Industrie des biens de consommation</i>	2,6	2,6	2,4	-0,2
<i>Industries des biens d'équipement</i>	3,2	3,3	3,7	0,4
<i>Industries des biens intermédiaires</i>	3,3	3,5	3,7	0,2
Construction	20,0	20,0	19,6	-0,4
dont :				
<i>Couverture, travaux d'installation et de finition</i>	15,2	15,3	15,1	-0,2
Services	56,3	55,2	55,6	0,4
dont :				
<i>Réparation, commerce automobile</i>	10,8	10,7	10,4	-0,3
<i>Pharmacies</i>	4,7	4,7	4,3	-0,4
<i>Autres commerces</i>	13,8	13,8	14,1	0,3
<i>Services aux entreprises</i>	2,1	2,3	2,8	0,5
<i>Hôtellerie, restauration</i>	14,3	14,7	14,5	-0,2
<i>Coiffure</i>	7,3	5,9	6,1	0,2
Taille de l'entreprise :				
0 salarié	11,7	11,5	10,9	-0,6
1 à 4 salariés	41,0	40,7	40,6	-0,1
5 à 9 salariés	20,0	20,5	20,6	0,1
10 à 49 salariés	16,6	16,6	17,0	0,4
50 salariés et plus	10,7	10,7	10,9	0,2

Source : MES-DARES.

* Pour des raisons techniques, la part de l'agriculture est sous-évaluée. Elle peut être estimée dans une fourchette de 4 à 6% (inférieure à la part du secteur consulaire agricole car des jeunes en CFA agricole sont employés dans l'industrie ou les services).

Encadré 1

CONTRATS ENREGISTRÉS, SIGNÉS, ENTRÉES EN APPRENTISSAGE, APPRENTIS...

Le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (DARES) comptabilise les flux de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés par ses services déconcentrés ou par les services des Ministères en charge de l'agriculture et des transports pour les secteurs relevant de leur compétence. Les apprentis du secteur public sont comptabilisés séparément. L'apprentissage étant très saisonnier, les services d'enregistrement continuent pendant les premiers mois de l'année n+1 à traiter les contrats signés en fin d'année n. C'est pourquoi les données analysées sont celles enregistrées d'avril 1996 à mars 1997 (année de campagne) qui correspondent mieux aux contrats signés pendant l'année civile 1996. Pour 1996, la différence est faible : 197 301 contrats enregistrés (y compris DOM) pendant l'année civile contre 198 342 pendant l'année de campagne. Mais la différence peut être plus importante : ainsi en 1993, le nombre de contrats enregistrés pendant l'année civile n'était supérieur que de 1,6 % à ceux de l'année 1992 alors que, en année de campagne, la progression est de 12,4 % par rapport à 1992. En 1993, le Ministère de l'Éducation Nationale (Direction de l'Évaluation et de la Prospective), constate de son côté une progression des flux d'entrée en apprentissage de 12,7 %.

Les contrats signés ne correspondent pas tous, loin de là, à des entrées en apprentissage de jeunes issus du système scolaire. Le formulaire de contrat d'apprentissage demande à l'employeur d'indiquer le type de contrat et la situation du jeune avant l'apprentissage, ce qui permet de préciser la nature du contrat. Cependant le changement fréquent de formulaire (en 1990, 1993 et 1996), les cas de non réponse et, parfois, les réponses contradictoires à ces deux questions, ne permettent de donner que des ordres de grandeur.

Sur dix contrats signés, moins de six correspondent au cas-type de l'entrée en apprentissage d'un jeune issu du système scolaire. Un contrat sur dix correspond à une entrée en apprentissage d'un jeune ayant connu une autre situation depuis la fin de sa scolarité (chômage, emploi salarié, service national, stage ou contrat aidé). Dans les autres cas, il ne s'agit pas du premier contrat d'apprentissage. L'apprenti peut changer d'employeur après une rupture de contrat (un cas sur dix), prolonger son contrat suite à un échec à l'examen ou entreprendre une nouvelle formation. Il signe alors un second contrat.

Ces ordres de grandeur sont cohérents avec les données publiées par la DEP. Les entrées de jeunes en provenance du système scolaire pour une préparation jusqu'au niveau bac sont estimées en 1996 à 127 000, soit 2/3 des contrats signés. C'est un peu plus que les 6/10 recensés par la DARES. Selon une étude récente de la DEP [2], un quart des contrats d'apprentissage sont rompus avant terme et un tiers des jeunes ayant rompu signerait un second contrat d'apprentissage. Un tiers des contrats non rompus donnerait lieu aussi à un second contrat. L'estimation de ce taux d'enchaînement à partir des données de la DARES est délicat car, en négligeant les cas d'enchaînements multiples, on surestime ce taux. C'est effectivement ce qui se passe avec un taux estimé, compte tenu de la forte croissance de l'apprentissage, supérieur à 40 % contre 33 % pour l'étude.

Enfin, le nombre d'apprentis est une donnée de stock. Par recensement direct auprès des CFA, la DEP en compte 295 828 auxquels il faut ajouter les 20 000 apprentis inscrits dans les CFA agricoles. L'estimation de la DARES, calculée à partir des contrats signés et de leur durée auxquels sont appliqués un taux de rupture, est de 316 000 apprentis en décembre 1996.

filère courte sans mention complémentaire et très peu de formations de niveau IV. Certains secteurs enfin, comme la réparation et le commerce automobiles, sont dans une situation intermédiaire (graphique 3).

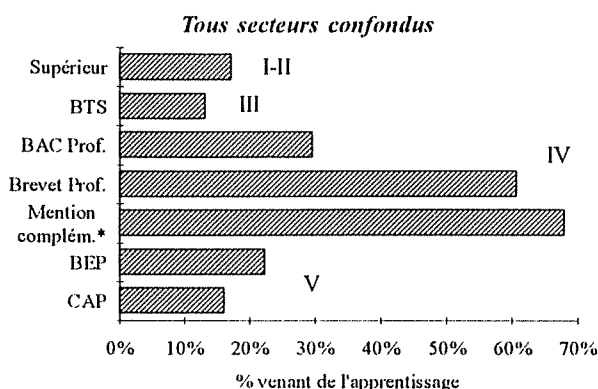
Le développement de ces filières explique certaines des évolutions observées. Ainsi la diminution de la durée des contrats (tableau 1) peut être attribuée à l'augmentation des

mentions complémentaires préparées en un an. Par ailleurs, si l'on se limite aux premiers contrats, on voit que les jeunes non qualifiés représentent toujours près de six entrées sur dix dans la filière de l'apprentissage.

La préparation à un diplôme de niveau bac + 2, essentiellement BTS, est celle qui admet la plus faible part de jeunes issus de l'apprentissage (graphique 3). La plupart

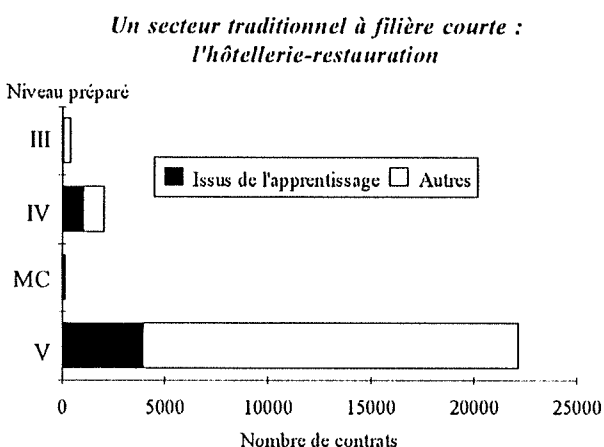
des apprentis sont dans une filière traditionnelle qui ne prépare pas à des diplômes du supérieur; mais, même dans les secteurs qui proposent des contrats conduisant à des diplômes du supérieur, ces derniers sont plutôt réservés à des jeunes sortant du système scolaire. Dans l'industrie des biens d'équipement, 18 % des formations de niveau III, 37 % de celles de niveau IV, sont effectuées par des jeunes déclarés issus de l'apprentissage.

Graphique 3
Jeunes déclarés issus de l'apprentissage selon le diplôme préparé

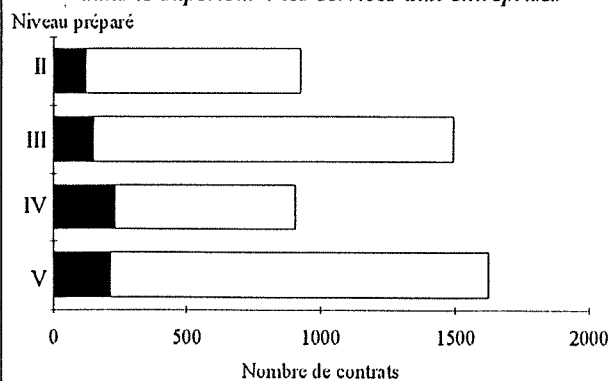


Le pourcentage de jeunes issus de l'apprentissage inclue les contrats après rupture ou après échec à l'examen. On peut en déduire que peu de jeunes ayant préparé par l'apprentissage un diplôme de niveau bac poursuivent au delà.

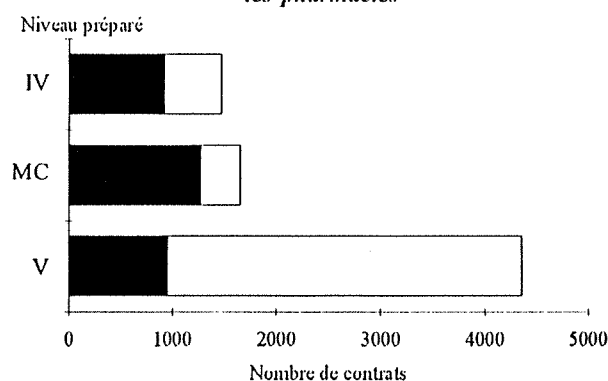
* La mention complémentaire est une formation d'un an, généralement de niveau V.



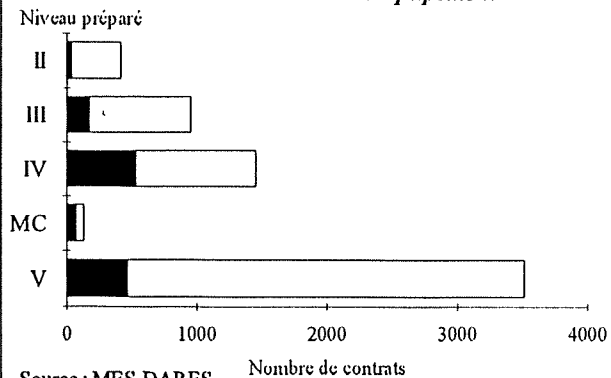
Un secteur où l'apprentissage se développe dans le supérieur : les services aux entreprises



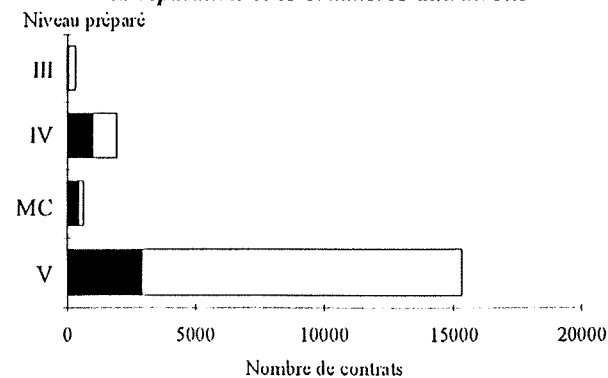
Un secteur traditionnel à filière longue structurée : les pharmacies



Un secteur mixte : l'industrie des biens d'équipement



Un secteur traditionnel intermédiaire : la réparation et le commerce automobile



Source : MES-DARES.

CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET CONTRATS DE QUALIFICATION : COMPLÉMENTARITÉ ET CONCURRENCE

A la fin des années 80 et au début des années 90, l'essor du contrat de qualification (CQ) pouvait sembler constituer un frein à l'apprentissage. Aujourd'hui il peut être au contraire tentant de lier la progression de l'apprentissage et le déclin du CQ (graphique 1). En effet, ces deux mesures s'adressent au même public - les jeunes de 15 à 25 ans - avec des conditions de rémunération voisines. Mais le CQ occupe un champ plus large que l'apprentissage : plus de bénéficiaires âgés, formés, ne venant pas exclusivement de l'école ou de l'apprentissage, plus de femmes; plus d'établissements utilisateurs de plus de 10 salariés, moins concentrés dans quelques secteurs d'activité.

Ce constat n'est pas nouveau [3]. Il demande néanmoins à être affiné. Une complémentarité évidente entre l'apprentissage et le CQ concerne les formations préparées. Seul ce dernier permet de préparer des qualifications reconnues par accord de branche mais non homologuées par l'Éducation Nationale. Et effectivement, dans la plupart des secteurs où moins de la moitié des formations préparées en CQ sont homologuées, il y a autant ou plus de jeunes en CQ qu'en apprentissage. C'est notamment le cas des services en entreprises qui accueillent 14% des jeunes en CQ et 3% en apprentissage.

Certains secteurs ont beaucoup recours à la fois aux CQ et à l'apprentissage. Ce sont aussi des secteurs où le CQ est souvent une suite de l'apprentissage pour préparer un diplôme de niveau supérieur : c'est le cas de 20% des jeunes en CQ dans le bâtiment et la réparation et commerce automobile, 40% dans la coiffure et 60% dans la pharmacie. Ces diplômes peuvent aussi être préparés en poursuivant l'apprentissage : un choix entre CQ et apprentissage s'offre alors au jeune et à l'employeur à l'issue du CAP. Il semble que depuis quelques années, ce choix se fasse de plus en plus en faveur de l'apprentissage. Un contrat d'apprentissage, sur 13 contrats signés en 1990, était suivi en 1992 d'un CQ. Ce n'est plus le cas en 1996 que d'un contrat sur 21 signés en 1994. C'est particulièrement net dans la réparation et le commerce automobile, la pharmacie et la coiffure, où le maintien du nombre de contrats d'apprentissage est principalement dû à l'augmentation des enchaînements de contrats (graphique 2). Il y a, en 1996, 8500 contrats de qualification de moins qu'en 1992; dans les seuls secteurs où le recours à l'apprentissage est intensif, ce nombre a baissé de 7 000.

Ces constatations n'impliquent pas forcément une causalité. On peut trouver des secteurs où CQ et apprentissage évoluent dans le même sens et il n'y a pas de corrélation au sens statistique entre l'évolution du nombre de contrats d'apprentissage par secteur entre 1994 et 1996 et celle du nombre de CQ. Cependant quelques éléments d'ordre institutionnel vont dans le sens d'une causalité partielle entre l'essor de l'apprentissage et le tassement du contrat de qualification. Si la loi étendant le champ de l'apprentissage au delà du CAP et permettant des contrats successifs date de 1987, ses effets ne se font sentir que depuis peu : en 1992, 92% des contrats préparaient encore à des formations de niveau CAP/BEP. En 1996 les formations de niveau BAC et plus représentent 20% des contrats signés. Le facteur déclenchant le développement de l'utilisation de cette loi a sans doute été la série de mesures de promotion de l'apprentissage depuis 1993 (prime à l'embauche, forte hausse des indemnités de formation, simplification des procédures...), relayée par la réforme du financement de l'alternance, entraînant en 1995 un contingentement des contrats de qualification et un arbitrage au profit des formations hors Éducation Nationale. La part des diplômés homologués parmi les CQ, qui était passée de 56% à 65% de 1990 à 1992, a elle diminué à partir de 1993 pour revenir à 55% en 1995 (57% en 1996).

Le souhait des partenaires sociaux d'utiliser le CQ « lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies » [4] serait donc en voie de réalisation. Le CQ s'éloigne du champ où il est en concurrence avec l'apprentissage et se maintient là où il est complémentaire. Mais les nouveaux secteurs de forte croissance de l'apprentissage, avec des préparations à des diplômes du supérieur, sont en même temps ceux qui jusqu'alors recouraient plus au CQ.

LES CONTRATS DE QUALIFICATION ET D'ADAPTATION

Les entrées en contrat d'insertion en alternance diminuent pour la deuxième année consécutive. Les contrats de qualification, qui permettent aux jeunes de 16 à 25 ans d'acquérir une qualification professionnelle (encadré 3), sont en 1996 en recul de 4% après la forte baisse de 15% enregistrée en 1995. Ce recul est entièrement imputable aux résultats du premier semestre. Le second semestre de 1996 est, par contre, meilleur que l'année précédente. Suivant la conjoncture générale de l'emploi, la période de fort recul des contrats de qualification couvre le deuxième semestre de 1995 et le premier semestre de 1996. Au-delà de ces fluctuations

conjoncturelles, déjà observées lors de la récession de 1993, les entrées en contrat de qualification diminuent ces cinq dernières années au même rythme que leur public potentiel : les jeunes actifs de 16 à 25 ans (graphique 1). Mais, alors qu'il s'adresse au même public, l'apprentissage est en forte progression, ce qui montre sans doute une certaine substitution entre les deux dispositifs (encadré 2).

Les contrats d'adaptation, qui permettent aux jeunes de 16 à 25 ans d'adapter leur qualification à un emploi, diminuent quant à eux encore plus en 1996 (-19%) qu'en 1995 (-10%). Sur le moyen terme, ce recul est plus sensible que celui

des jeunes actifs de 16 à 25 ans. Cependant les entrées en contrat d'adaptation sont de nouveau orientées à la hausse au début de l'année 1997.

Une baisse générale, sauf dans les transports et les services aux particuliers

Le recul des entrées en contrat de qualification dans le commerce, notamment dans les grandes surfaces et les pharmacies, explique plus de la moitié de la diminution totale du nombre de contrats signés en 1996. La part du commerce dans les entrées reste cependant supérieure à son niveau de 1994, alors

Tableau 3
Les employeurs utilisateurs des contrats en alternance

En pourcentage

Secteur d'activité	Contrat de qualification				Contrat d'adaptation			
	1994	1995	1996	Var. 96/95 en pts	1994	1995	1996	Var. 96/95 en pts
Agriculture, sylviculture, pêche.....	1,7	1,2	1,3	0,1	0,9	0,7	0,7	0,0
Industrie	18,7	18,9	18,0	-0,9	35,4	40,7	36,3	-4,4
dont :								
Industries agricoles et alimentaires	3,5	3,7	3,4	-0,3	7,6	7,3	6,9	-0,4
Industries des biens de consommation	4,3	3,8	3,7	-0,1	5,6	5,5	4,8	-0,7
Industrie automobile	0,5	0,7	0,6	-0,1	3,4	5,3	3,8	-1,5
Industries des biens d'équipement	3,7	3,9	3,7	-0,2	5,2	6,5	6,5	0,0
Industries des biens intermédiaires	5,9	5,9	5,5	-0,4	13,0	15,2	13,1	-2,1
Construction	8,8	8,1	8,1	0,0	6,1	4,6	3,7	-0,9
Services	70,8	71,8	72,6	0,8	57,6	54,0	59,3	5,3
dont :								
Commerce	26,6	28,2	27,3	-0,9	25,9	24,0	24,6	0,6
Transports	4,2	5,2	6,1	0,9	5,0	6,9	8,3	1,4
Activités financières	3,1	2,9	2,9	0,0	2,3	2,8	3,2	0,4
Services aux entreprises	13,1	13,9	13,8	-0,1	12,5	11,8	12,1	0,3
Services aux particuliers	13,2	11,5	12,7	1,2	8,9	6,5	8,4	1,9
Éducation, santé, action sociale	7,1	6,7	6,4	-0,3	1,8	1,1	1,6	0,5
Taille de l'établissement								
0 salarié	2,9	2,0	2,3	0,3	0,6	0,3	0,2	-0,1
1 à 4 salariés	27,2	23,7	25,9	2,2	9,2	6,2	6,7	0,5
5 à 9 salariés	18,0	17,2	17,3	0,1	12,0	9,1	9,3	0,2
10 à 49 salariés	25,3	26,3	25,3	-1,0	32,1	29,4	29,6	0,2
50 à 199 salariés	12,1	13,8	13,2	-0,6	20,6	22,0	21,3	-0,7
200 à 499 salariés	6,4	7,9	7,0	-0,9	9,7	11,1	11,0	-0,1
500 salariés et plus	8,1	9,1	8,9	-0,2	15,8	21,9	21,9	0,0

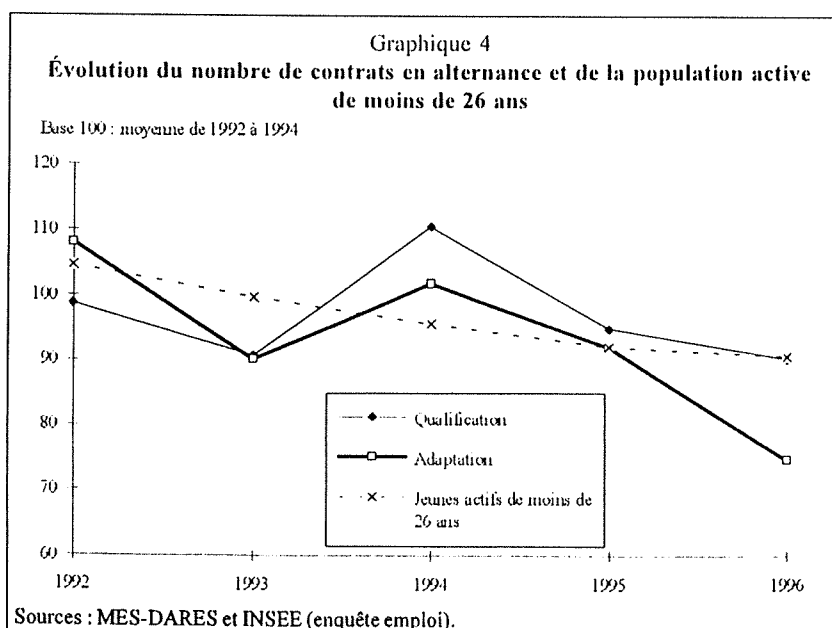
Source : MES-DARES.

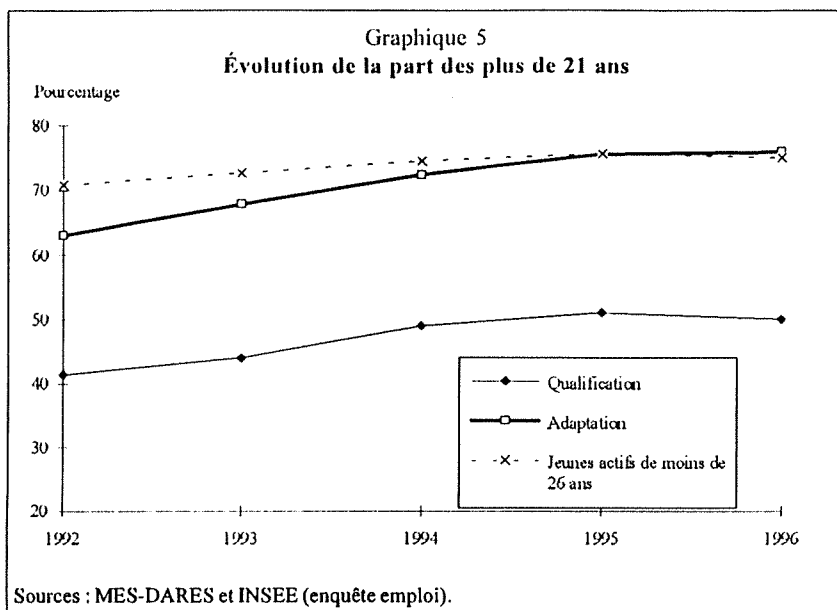
que celle de l'industrie passe en deçà (tableau 3). Dans ce contexte général de baisse, certains secteurs font exception. Pour les services aux particuliers, la coiffure rattrape partiellement sa forte baisse de 1995 (-46 %). Les transports manifestent quant à eux un dynamisme particulier depuis 3 ans, aussi bien pour les contrats de qualification (+ 60 % en 3 ans) que pour les contrats d'adaptation (+ 30 % en 3 ans).

C'est dans l'automobile et dans la construction que le contrat d'adaptation recule le plus (respectivement - 42 % et - 35 %). Seuls les transports et les services aux particuliers, tirés par la restauration rapide (+ 78 %), augmentent leur recours aux contrats d'adaptation. Dans ce dernier secteur, la plupart des contrats sont à temps partiel,

alors que c'est un secteur qui utilise déjà beaucoup d'autres mesures d'aides à l'emploi comme l'abattement de charges pour passage au temps partiel.

Les établissements de plus de 49 salariés avaient accueilli une part plus importante des jeunes en contrat de qualification en 1995 (31 %) qu'en 1994 (27 %). Pour les con-





trats d'adaptation, le nombre de contrats signés par ces établissements avait même augmenté, laissant aux seuls petits établissements la responsabilité de la baisse globale. Cette progression de la part des grands établissements s'interrompt en 1996 (tableau 3). Ce retournement est notamment lié à la baisse enregistrée dans les grandes surfaces et à la hausse dans les services aux particuliers. La tendance de moyen terme reste cependant, pour une majorité de secteurs, à une augmentation de la taille des établissements utilisateurs.

Des bénéficiaires toujours mieux formés...

La population des jeunes en contrat en alternance qui, avant 1994, vieillissait plus vite que celle des actifs de moins de 26 ans, voit désormais sa structure par âge évoluer plus lentement (graphique 5). Parmi les bénéficiaires d'un contrat de qualification, la part des plus de 21 ans diminue même pour la première fois en raison d'une baisse aux âges médians. Alors qu'au début des années 90, élévation du niveau d'entrée et vieillissement à niveau d'en-

trée donné conjuguait leurs effets, seul le premier facteur joue encore de manière significative.

Le niveau d'entrée en contrat de qualification s'élève encore en 1996, même si les entrées de niveau BAC + 2 se tassent un peu après la forte augmentation de 1995 (tableau 4). Les entrées de niveau BAC sont désormais aussi nombreuses que celles de niveau CAP. Le nombre de détenteurs d'un baccalauréat général augmente plus vite et dépasse désormais le nombre des détenteurs de baccalauréats ou de brevets professionnels. C'est au niveau baccalauréat que le contrat de qualification est le mieux représenté : 7 % des jeunes actifs de ce niveau sont entrés en contrat de qualification en 1996 (graphique 6). L'augmentation du niveau des jeunes signant un contrat de qualification n'est à cet égard pas nettement différente de celle de la population active. L'élévation continue du niveau de formation à l'entrée reflète, depuis 1992, davantage l'augmentation générale du niveau d'éducation que l'effet d'une plus forte sélectivité de la mesure.

L'élévation du niveau de formation des titulaires de contrat d'adaptation, se poursuit également à un

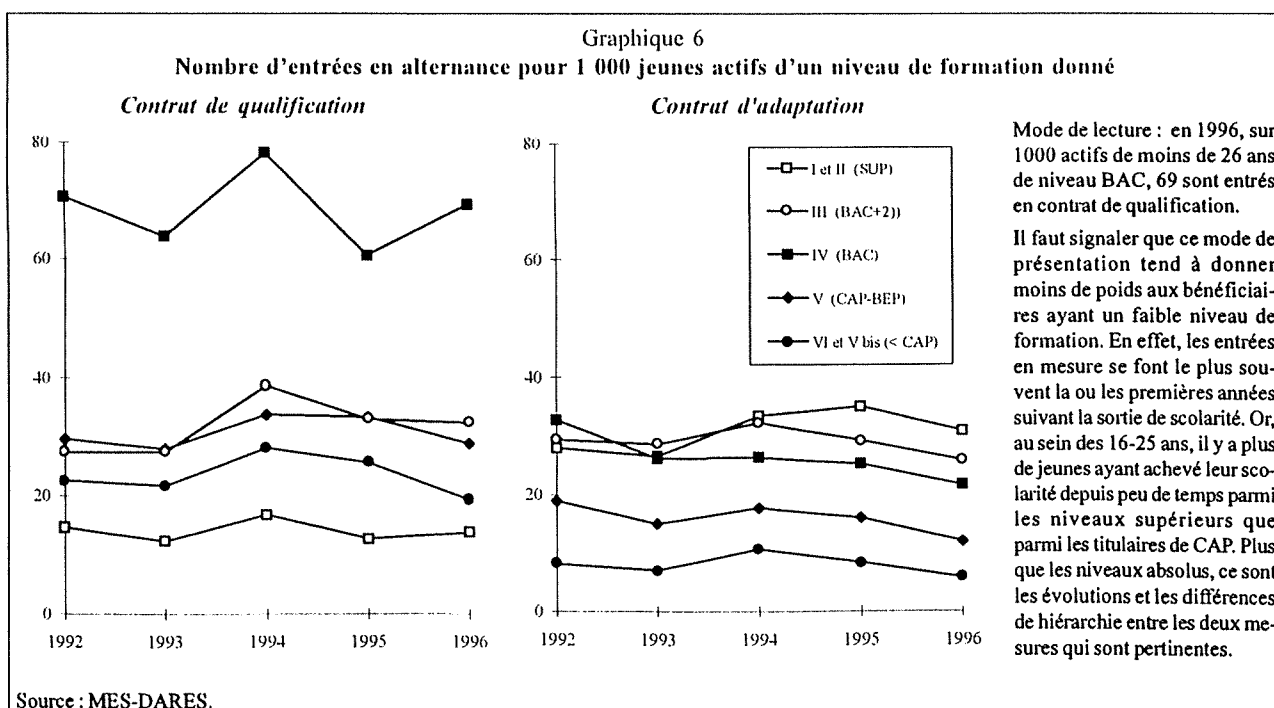


Tableau 4
Les bénéficiaires des contrats en alternance

En pourcentage

	Contrat de qualification				Contrat d'adaptation			
	1994	1995	1996	Var. 96/95	1994	1995	1996	Var. 96/95
Nombre de contrats visés.....	116 737	99 861	96 184	- 3,7 %	61 094	55 201	44 909	-18,6%
Sexe				en pts				en pts
Hommes	53,6	55,1	54,2	-0,9	64,4	67,6	64,8	-2,8
Femmes	46,4	44,9	45,8	0,9	35,6	32,4	35,2	2,8
Age *								
16 à 18 ans	9,4	8,5	9,8	1,3	1,9	1,7	1,7	0,0
19 ans	10,1	9,2	10,3	1,1	4,0	3,6	3,9	0,3
20 ans	14,7	14,3	14,0	-0,3	8,6	7,3	7,5	0,2
21 ans	17,0	16,5	15,5	-1,0	13,2	11,9	11,1	-0,8
22 ans	15,6	16,4	15,3	-1,1	16,5	16,1	15,0	-1,1
23 ans	13,0	14,0	13,7	-0,3	18,6	19,0	19,3	0,3
24 ans	10,1	10,7	10,8	0,1	17,5	19,3	19,6	0,3
25 ans et plus	9,9	10,3	10,6	0,3	19,6	21,0	21,9	0,9
Niveau de formation								
I et II (BAC + 3 et plus)	2,2	2,3	2,4	0,1	8,3	10,0	11,3	1,3
III (BAC + 2)	15,3	17,3	16,9	-0,4	24,1	26,1	28,4	2,3
IV (BAC)	30,5	33,7	35,9	2,2	19,4	21,2	23,6	2,4
V (CAP)	40,3	37,0	36,1	-0,9	39,9	36,1	31,3	-4,8
Vbis (CEP).....	3,8	3,0	2,7	-0,3	2,8	2,2	1,9	-0,3
VI (limité à scolarité obligatoire)	7,9	6,7	6,0	-0,7	5,5	4,4	3,5	-0,9
Situation à l'embauche								
Fin de scolarité	26,2	28,2	28,5	0,3	8,0	8,8	9,8	1,0
Fin d'apprentissage	7,0	6,4	8,2	1,8	1,9	2,0	2,5	0,5
Fin de service national	3,5	3,6	3,6	0,0	7,1	8,0	7,6	-0,4
Fin de CES	2,5	2,2	1,6	-0,6	1,0	0,8	0,6	-0,2
Fin de stage	6,0	4,8	4,5	-0,3	3,5	2,7	2,9	0,2
Salarié	15,6	16,8	15,5	-1,3	25,7	30,6	30,2	-0,4
Demandeur d'emploi inscrit	28,9	27,9	27,4	-0,5	45,7	40,8	39,0	-1,8
Autre situation	10,3	10,1	10,7	0,6	7,0	6,3	7,4	1,1

* La méthode de calcul de l'âge a été modifiée et la série reconstituée sur les années 1994 à 1996. L'ancienne méthode conduisait à surestimer l'âge des jeunes en alternance.

Source : MES-DARES.

rythme soutenu : la part des niveaux I à III s'accroît d'environ 4 points par an depuis 1991, passant de 21 % à 40 % en 5 ans. Ce dispositif est quant à lui de plus en plus sélectif : alors qu'en 1992 il réalisait ses meilleurs résultats parmi les jeunes de niveau bac, depuis 1994 il offre aux jeunes un débouché d'autant plus important que leur niveau de formation est élevé (graphique 6).

Certains secteurs, comme la coiffure et la boulangerie artisanale pour le contrat de qualification, restent cependant en dehors du mouvement d'élévation générale des niveaux de formation : en 1996 comme en 1993, neuf contrats sur dix sont signés avec des jeunes de niveau au plus égal au CAP.

...mais une hausse plus lente de la qualification des emplois occupés

La montée du niveau de formation ne s'accompagne pas d'une hausse comparable des qualifications des emplois occupés par les bénéficiaires de ces dispositifs. Entre 1993 et 1996, la part des jeunes en contrat de qualification de niveau BAC et plus progresse de 44 % à 55 % alors que la part des emplois de professions intermédiaires et de cadres ne passe que de 29% à 31%. A part les niveaux VI et Vbis, chacun des autres niveaux voit ses chances d'accéder, dans le cadre d'un contrat de qualification, à un emploi de profession intermédiaire ou de cadre baisser de 2 ou 3 points. Un tiers de ceux qui possèdent un

niveau au moins égal à la licence occupent un emploi d'ouvrier ou d'employé.

En corollaire, les emplois d'une qualification donnée sont occupés par des jeunes de plus en plus formés. Ainsi dans le commerce, la part des niveaux BAC ou plus parmi les employés en contrat de qualification passe de 42 % en 1994 à 55 % en 1996. Le même constat s'applique au contrat d'adaptation où 40 % des ouvriers qualifiés de type industriel sont de niveau au moins BAC+2 alors qu'ils étaient seulement 28 % en 1994.

La qualification du poste de travail a une influence déterminante sur le salaire perçu par les jeunes en alternance. Les jeunes en con-

trat d'adaptation (1) amenés à occuper des postes de faible niveau relativement à leur formation initiale sont moins bien payés que leurs collègues embauchés comme cadre ou dans une profession intermédiaire. Par exemple, les jeunes de niveau BAC + 2 ont un salaire médian supérieur de 28 % au SMIC quand ils sont embauchés dans une profession intermédiaire, et de 6 % quand ils sont embauchés comme employé ou ouvrier. A secteur et type d'emploi donnés, il n'y a pratiquement pas de différences de salaire médian entre les jeunes de niveau CAP et ceux de niveau BAC+2. Seuls quelques secteurs comme la métallurgie et le transport ferroviaire font exception.

Ces salaires moins élevés laissent penser que la présence de plus en plus fréquente de jeunes mieux formés dans les emplois d'ouvrier ou d'employé relève des processus de déclassement qui sont loin de toucher seulement les jeunes en alternance [5].

Le niveau de formation plus élevé des jeunes femmes est aussi le reflet des emplois occupés

La part des femmes progresse en 1996 dans les deux dispositifs : 46 % (+ 1 point) en contrat de qualification et 35 % (+ 3 points) en contrat d'adaptation. Ce redressement fait suite à trois années de baisse, et ne permet d'ailleurs pas de retrouver le niveau de 1994. Les jeunes femmes en alternance ont un niveau de formation plus élevé que les hommes : 64 % des femmes en contrat de qualification ont au moins le niveau BAC contre 48 % des hommes (40 % des femmes contre 29 % des hommes sur l'ensemble des jeunes actifs). Le recul de la part des jeunes femmes, intervenu ces dernières années, s'est surtout produit au niveau CAP, les secteurs féminisés comme la coiffure ou la

Tableau 5
La nature des contrats de qualification

	1994	1995	1996	Var. 96/95 en pts
Durée du contrat				
6 mois ou moins	5,8	6,8	5,7	-1,1
7 à 11 mois	9,9	10,9	10,9	0,0
12 mois	19,7	19,1	19,2	0,1
13 à 23 mois	28,6	31,3	32,0	0,7
24 mois	36,0	31,9	32,2	0,3
Durée de la formation				
Moins de 500 h	13,4	15,3	15,8	0,5
500 à 749 h	19,2	20,9	21,6	0,7
750 à 999 h	18,3	17,6	17,2	-0,4
1000 à 1299 h	26,8	33,3	37,1	3,8
1300 h et plus	22,3	12,9	8,3	-4,6
Moins de 45 h par mois	35,3	35,2	35,1	-0,1
de 45 h à 53 h par mois	21,8	31,2	38,6	7,4
Plus de 53 h par mois	42,9	33,6	26,3	-7,3
Diplôme préparé				
Diplôme homologué	59,2	55,4	56,5	1,1
Qualification reconnue par accord de branche.	41,8	44,6	43,5	-1,1

Source : MES-DARES.

Tableau 6
La nature des contrats d'adaptation

	1994	1995	1996	Var. 96/95 en pts
Durée du contrat				
CDD de 6 mois	29,1	28,2	26,0	-2,2
CDD de 7 à 11 mois	6,5	7,5	7,4	-0,1
CDD de 12 mois	10,1	12,1	12,4	0,3
CDI	54,3	52,2	54,2	2,0
Durée de la formation				
200 h (durée forfaitaire)	65,4	71,1	74,1	3,0
201 à 299 h	14,0	10,7	8,3	-2,4
300 h et plus	20,6	18,2	17,6	-0,6

Source : MES-DARES.

santé reculant au profit de secteurs comme le gardiennage ou les transports.

La différence de niveau de formation entre hommes et femmes est nette dans pratiquement tous les secteurs à l'exception du commerce de détail, des activités financières, et des services informatiques et comptables (graphique 7). Sur l'ensemble des contrats, cet écart est d'autant plus grand que les femmes sont relativement plus nombreuses dans les secteurs les plus qualifiés.

Le même constat s'applique au contrat d'adaptation où les femmes ne représentent que 35 % des entrées en mesure, mais 50 % de celles de niveau II. Là aussi, la distribution par secteur d'activité rend compte d'une bonne partie de cet écart : les femmes dominent parmi

(1) - La déclaration du salaire d'embauche est mieux renseignée pour cette mesure que pour le contrat de qualification où le montant est souvent omis du fait de l'existence d'un barème. Les comparaisons portent sur un salaire horaire calculé pour tenir compte du temps partiel.

les employés du secteur financier (plus de 90 % de niveau II ou III) alors que les hommes dominent parmi les ouvriers de l'industrie (10 % de niveau II ou III).

Des formations de plus en plus courtes en contrat de qualification

La proportion de contrats de qualification de 2 ans, majoritaire en 1990, était descendue à moins du tiers en 1995 (tableau 3). Cette évolution s'interrompt en 1996, en raison de la remontée de la part du secteur de la coiffure où plus de 60 % des contrats ont une durée de 2 ans. Mais si la propension à signer des contrats de deux ans au

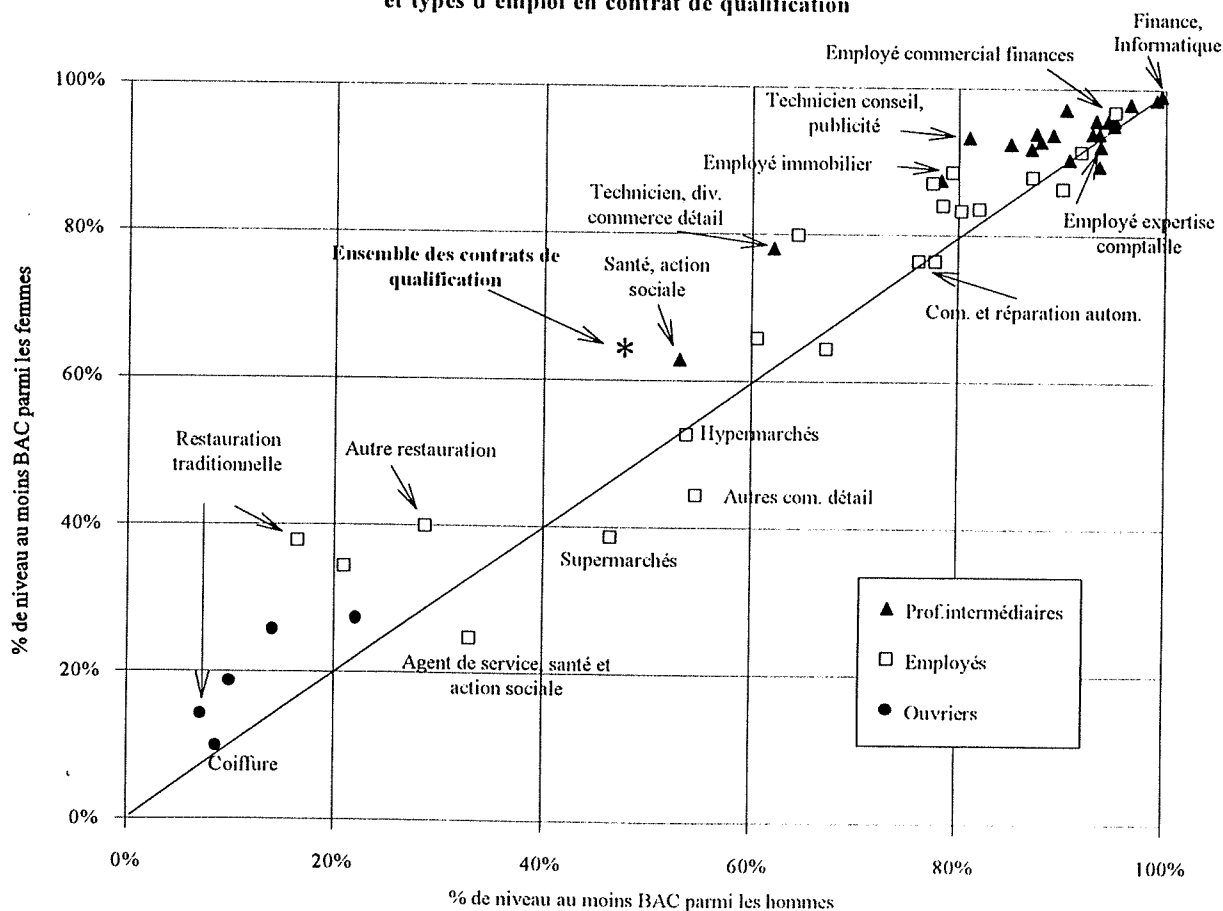
sein de chaque secteur d'activité était restée la même depuis 1993, la part des contrats de deux ans serait de 38 % en 1996 au lieu des 32% observés.

La part des contrats à durée indéterminée parmi les contrats d'adaptation retrouve, après une baisse en 1995, son niveau de 1994 (54%). Ceci s'explique par l'augmentation des secteurs qui embauchent quasi exclusivement en CDI (transports ferroviaires et restauration rapide) et par la diminution de ceux qui embauchent surtout en CDD (biens intermédiaires). Un jeune en contrat d'adaptation sur quatre travaille moins de 39 heures par semaine contre un sur cinq en 1994. Les bénéficiaires d'un con-

trat de qualification ne sont que 8 % dans ce cas, en 1996 comme en 1994.

Les jeunes en contrat de qualification bénéficient d'une formation qui est de plus en plus courte : en 1994, 43 % des contrats de qualification comportaient plus de 53 heures de formation en moyenne par mois; ils ne sont plus que 26 % dans ce cas deux ans plus tard. La part des formations de moins de 45 heures par mois restant stable, on assiste donc à une concentration sur les formations de durée intermédiaire. Cette évolution est particulièrement nette dans l'industrie manufacturière le commerce et la réparation automobile. La baisse concerne aussi bien les diplômés

Graphique 7
Part des jeunes de niveau au moins égal au BAC pour chaque sexe dans les différents secteurs et types d'emploi en contrat de qualification



N'ont été retenus que les 48 couples types, d'emploi et secteur fin d'activité, où sont présents plus de 100 jeunes de chaque sexe.
Lecture : un point situé au-dessus de la diagonale indique un niveau de formation des femmes plus élevé que celui des hommes pour un secteur professionnel donné. Ainsi, dans la restauration traditionnelle, quand ils sont déclarés comme ouvriers, 7% des hommes et 14% des femmes ont au moins le niveau Bac. Entre secteurs d'activité, les différences sont importantes. Ainsi les activités financières recrutent tous leurs employés commerciaux avec au moins le niveau bac, alors que la santé affecte à plus du tiers de ses emplois de type profession intermédiaire des jeunes d'un niveau inférieur au bac.

Source : MES-DARES.

homologués, pour lesquels la durée de formation est généralement plus longue, que les qualifications reconnues par convention collective de branche.

En contrat d'adaptation, la durée forfaitaire de 200 heures de for-

mation - qui est aussi la durée plancher - tend à devenir la norme : elle concerne 63 % des jeunes en 1993, 71 % en 1995 et 74 % en 1996 (tableau 6). Mais, quand elles existent, les dérogations conduisent à des durées de plus en plus longues : 68 % de ces dérogations conduisent

à des durées de formation de plus de 300 heures en 1996, contre 63 % en 1995 et seulement 47 % en 1993. Ces dérogations sont majoritaires dans les transports.

Claude PICART
(DARES).

Encadré 3

LE CADRE JURIDIQUE DES CONTRATS DE QUALIFICATION ET D'ADAPTATION

Le contrat de qualification en alternance

Le contrat de qualification, institué par la loi du 24/2/84, est un contrat de travail à durée déterminée (de 6 à 24 mois) destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pu acquérir de qualification au cours de leur scolarité ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi. Il prévoit une période de formation dont les enseignements généraux, professionnels et technologiques représentent au minimum 25% de la durée totale du contrat.

La formation doit déboucher sur une qualification professionnelle répondant à l'un de critères suivants :

- être sanctionnée par un titre homologué ou un diplôme de l'enseignement technologique;
- être reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche;
- figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

Elle est assurée soit par un établissement d'enseignement public, soit par un organisme de formation public ou privé.

L'employeur bénéficie d'une exonération des charges patronales de sécurité sociale pour la partie du salaire n'excédant pas le SMIC; en outre une prise en charge forfaitaire de 60 F par heure de formation et par jeune accueilli est assurée. Depuis le 1er juillet 1993, et de manière provisoire, une prime à l'embauche de 7 000 F pour les contrats d'une durée supérieure à 18 mois et de 5 000 F pour les autres est versée lors de l'enregistrement du contrat. Cette prime a été renouvelée en 1997 pour une durée d'un an.

La rémunération du jeune est calculée en fonction de son âge et de son ancienneté dans la mesure. Elle varie de 30% du SMIC pour les 16/17 ans au cours de la première année de leur contrat, à 75% pour les plus de 20 ans à partir de la seconde année.

Le contrat d'adaptation

Le contrat d'adaptation, institué par la loi du 24/2/84, est un contrat de travail destiné à faciliter l'embauche des jeunes de 16 à 25 ans révolus, en leur permettant d'adapter leur qualification pour qu'ils puissent rapidement occuper un emploi en entreprise. Sont concernés les jeunes sortis du système éducatif :

- après avoir accompli un cycle complet de première formation technologique;
- ou ayant une formation générale qui a besoin d'être complétée par des enseignements généraux professionnels et technologiques.

Le contrat d'adaptation peut être à durée indéterminée ou déterminée (entre 6 et 12 mois). Pendant la durée du contrat, ou pendant la période d'adaptation qui ne peut excéder un an, la rémunération est au moins égale à 80% de la rémunération conventionnelle de l'emploi occupé et ne peut être inférieure au SMIC. L'employeur bénéficie d'une prise en charge forfaitaire de 50 F par heure de formation et par jeune accueilli.

La formation d'adaptation dure forfaitairement 200 heures, sauf dérogation pour une durée supérieure. Elle est dispensée par un organisme de formation public ou privé, interne ou externe à l'entreprise, ou par le service de formation de l'entreprise. A l'issue de la formation, une évaluation est faite à l'initiative de l'employeur avec le tuteur et est mentionnée sur une attestation remise au jeune.

Le contrat d'adaptation n'est pas exonéré de cotisations patronales de sécurité sociale, sauf dans le cas de l'embauche d'un premier salarié et dans les conditions prévues pour l'application de cette mesure.

Caractéristiques communes

L'employeur choisit au sein de son entreprise, avec son accord, un tuteur chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le jeune pendant la durée de son contrat. Ce tuteur ne peut se voir confier simultanément plus de trois jeunes qui suivent des formations dans le cadre de contrats d'insertion en alternance et/ou de contrats d'apprentissage.

Tous les employeurs peuvent utiliser le contrat de qualification ou d'adaptation à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics à caractère administratif. Sont également exclus du champ d'utilisation de ces contrats les emplois d'assistante maternelle et d'employé d'immeuble ou de maison.

Bibliographie

- [1] A. CHASTAND (1995), «L'apprentissage en 1994 : une reprise confirmée, un usage de plus en plus diversifié», *Premières synthèses*, n° 105, DARES, août.
- [2] A. VIALLA (1997), «Apprentissage : ruptures, enchaînements de contrats et accès à l'emploi», *Note d'information*, 97.22, DEP, avril.
- [3] «Les contrats de formation en alternance : trois formules complémentaires», (1991), *note interne*, SES.
- [4] Accord interprofessionnel du 8 janvier 1992, cité par H. LHOTEL et A. MONACO (1993), «Regards croisés sur l'apprentissage et le contrat de qualification», *Formation-Emploi*, n° 42, avril-juin.
- [5] G. FORGEOT et J. GAUTIE (1997), «Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement», *Economie et statistique*, n° 304-305.

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES 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'Entrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel. Secrétariat de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquetistes : Daniel Lepeyant et 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. : 01.48.39.56.00. Télécopie : 01.48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 650 F - Europe : 685 F - Autres pays : 700 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISNN 1253 - 1545.