

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES CONTRATS DE QUALIFICATION ET D'ADAPTATION EN 1999

Après deux années de hausse des entrées en contrat de qualification et d'adaptation, 1999 a été marqué par un net ralentissement des embauches pour la première mesure (+2 %) et par un recul sensible pour la seconde (-8 %). Toutefois le nombre de contrats de formation en alternance (y compris l'apprentissage) progresse globalement de 3 %.

La reprise de l'emploi, n'a cependant pas joué en 1999 en faveur des recrutements en contrats de qualification et d'adaptation. Mais comme pour l'emploi salarié total, les progressions les plus importantes sont à mettre au compte du secteur tertiaire, notamment des services aux entreprises.

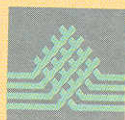
L'année 1999 se caractérise par une moindre déqualification à l'embauche des jeunes les plus diplômés (niveau BAC ou plus). Parallèlement, le ralentissement des entrées des plus diplômés se poursuit et s'accompagne d'une augmentation de la part des jeunes sortant directement de scolarité qui représentent désormais 35 % des entrées en contrat de qualification et 15 % des entrées en contrat d'adaptation.

La part des femmes décroît également pour chacun des dispositifs. Elles restent toutefois plus nombreuses à bénéficier d'un contrat de qualification (45 % des entrées) que d'un contrat d'adaptation (31 %).

Ralentissement des entrées en contrat de qualification, baisse de celles en contrat d'adaptation

La hausse des entrées de jeunes en contrat de qualification observée les années antérieures a connu un net ralentissement en 1999 : environ 118 000 contrats ont été signés, soit +2 % après +15 % en 1998. Cette hausse permet néanmoins de retrouver le niveau d'embauche observé en 1994 (graphique 1).

En revanche, les entrées en contrat d'adaptation passent, de 61 000 en 1998 à 56 000 en 1999, soit une baisse de 8 % (après +8 % en 1998 et +25 % en 1997). Pour l'essentiel, cette baisse s'observe au premier semestre 1999 (-12 % par rapport aux six premiers mois de l'année précédente), alors que le flux d'entrées du deuxième semestre est à peine inférieur à celui observé un an auparavant. Au premier semestre 2000, la reprise des



embauches se confirme avec une hausse de 15 % par rapport aux six premiers mois de 1999.

Au total, malgré la forte croissance du volume des entrées en contrat d'orientation (+18 %, soit 6 600 entrées) et la mise en œuvre du contrat de qualification adulte (3 200 entrées) (1), le nombre de bénéficiaires des dispositifs de formation en alternance (hors apprentissage) reste pratiquement stable : 185 000 nouveaux contrats ont été signés en 1999, soit 1 % de plus qu'en 1998. Avec l'apprentissage (228 000 embauches), le nombre de contrats de formation en alternance, qu'ils s'adressent à des jeunes ou à des adultes, augmente de 3 % pour approcher 413 000 embauches.

Un rôle accru du secteur tertiaire

En 1999, avec une hausse de 3 %, les contrats de qualification conclus par le secteur tertiaire suivent la conjoncture générale de l'emploi. Cette croissance reste toutefois très inférieure à celle, exceptionnelle, observée l'année précédente (+16 %). Par contre, dans l'industrie, les contrats de qualification reculent (-9 %), alors qu'ils avaient enregistré une progression sensible en 1998 (+12 %). Suivant la même tendance, les recrutements en contrat d'adaptation diminuent de 9 % dans l'industrie après une hausse de 17 % en 1998, mais baissent également de 7 % dans le tertiaire, après +3 % en 1998 et +37 % en 1997.

En 1999, avec 76 % des entrées en contrat de qualification

et 62 % en contrat d'adaptation, la contribution des établissements du tertiaire s'accroît, ceci non pas au détriment de la construction, qui maintient sa part dans les entrées en contrat de

qualification (8 %) et d'adaptation (4 %), mais de l'industrie qui ne représente plus que 15 % des nouveaux contrats de qualification et 33 % des nouveaux contrats d'adaptation (tableau 1).

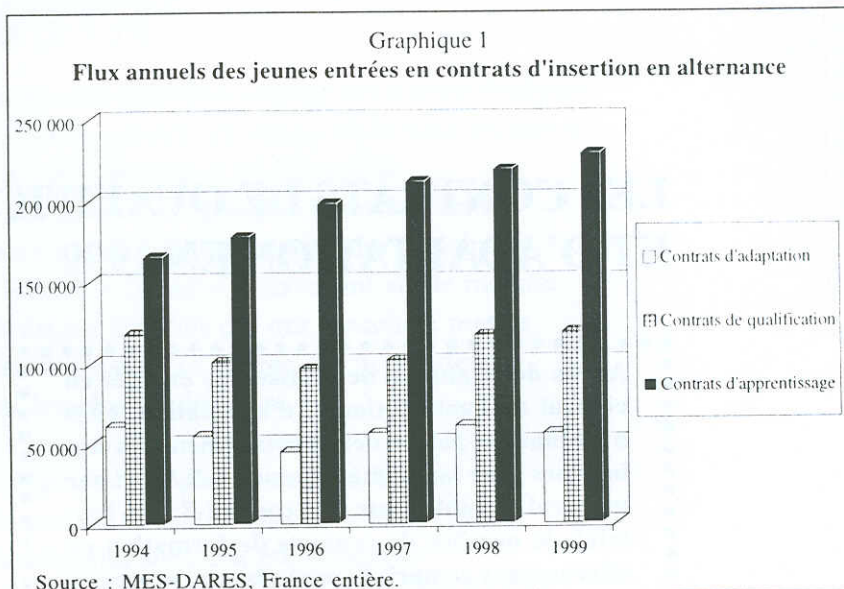


Tableau 1
Les établissements utilisateurs de contrats de qualification ou d'adaptation
En pourcentage

Secteur d'activité	Contrat de qualification				Contrat d'adaptation			
	1997	1998	1999	Var. 99/98 (en points)	1997	1998	1999	Var. 99/98 (en points)
Secteur d'activité								
Agriculture, sylviculture, pêche	1,3	1,1	1,2	0,0	0,7	0,8	0,7	-0,1
Industrie	17,3	16,9	15,1	-1,8	31,1	33,8	33,2	-0,6
dont :								
Industries agricoles et alimentaires	3,3	3,1	2,6	-0,5	5,8	5,1	5,2	0,0
Ind. des biens de consommation	3,5	3,6	3,0	-0,6	4,2	4,5	4,4	-0,1
Industrie automobile	0,5	0,6	0,6	0,0	1,9	2,2	3,3	1,1
Industrie des biens d'équipement	3,6	3,7	3,6	-0,1	6,3	7,4	7,2	-0,3
Industrie des biens intermédiaires	5,5	5,1	4,6	-0,5	11,7	13,1	11,6	-1,5
Construction	8,1	7,8	8,2	0,4	3,2	3,9	4,3	0,4
Tertiaire	73,4	74,2	75,5	1,3	65,0	61,6	61,8	0,2
dont :								
Commerce	27,3	27,5	27,8	0,3	23,3	21,0	21,4	0,4
Transports	5,9	6,1	6,6	0,5	10,8	10,3	8,8	-1,4
Activités financières	2,4	2,4	1,9	-0,5	3,3	2,9	4,0	1,0
Services aux entreprises	15,2	16,8	18,7	1,9	14,3	17,9	19,5	1,6
Services aux particuliers	12,4	12,0	11,4	-0,5	10,1	6,5	5,2	-1,3
Éducation, santé, action sociale	6,3	5,9	5,4	-0,5	1,9	1,9	1,8	-0,1
Taille de l'établissement								
0 salarié	2,4	2,4	2,3	-0,1	0,3	0,2	0,3	0,0
1 à 4 salariés	26,1	25,9	26,1	0,1	8,2	7,9	7,4	-0,5
5 à 9 salariés	18,1	18,0	18,9	0,9	10,5	10,2	10,0	-0,1
10 à 49 salariés	25,3	25,3	25,7	0,4	31,1	30,3	29,2	-1,1
50 à 199 salariés	12,2	12,0	12,0	0,0	19,6	21,6	20,5	-1,0
200 à 499 salariés	7,2	7,0	6,5	-0,4	9,0	10,1	10,4	0,3
500 salariés ou plus	8,7	9,4	8,5	-0,9	21,3	19,7	22,1	2,4

Source : MES-DARES, France entière.

(1) - Ces dispositifs d'insertion professionnelle en alternance concernent surtout des publics en difficulté. À l'entrée en contrat d'orientation, quatre jeunes sur dix étaient demandeurs d'emploi, alors que près de trois bénéficiaires du contrat de qualification adulte sur quatre étaient en chômage de longue durée.

LES CONTRATS DE QUALIFICATION

Une progression des entrées due surtout au dynamisme des services aux entreprises

Si la hausse des entrées en contrats de qualification s'explique largement par le dynamisme du secteur tertiaire, il reste que certaines activités pèsent plus que d'autres dans cette évolution. C'est le cas en particulier des services aux entreprises dont les embauches sur contrat de qualification ont progressé de 13 % en un an. Cette hausse a été de 66 % sur trois ans, contre 28 % pour l'ensemble du tertiaire et 23 % pour l'ensemble des activités. Les services aux entreprises représentent ainsi en 1999 un contrat signé sur cinq.

Le dynamisme de ce secteur s'explique surtout par la bonne tenue des activités liées à la sélection du personnel et au travail temporaire (+45 % d'embauches, soit 4 % des contrats), ainsi qu'à l'informatique (+35 %, 3 % des contrats). Quant aux entreprises de conseil et d'assistance, la progression des embauches y a été trop faible (+3 %) pour en modifier l'importance (7 % des contrats).

L'embauche en contrat de qualification reste également importante dans le commerce et les services aux particuliers, mais elle n'a pas significativement évolué en 1999 en dépit de l'amélioration de la conjoncture de l'emploi : si le commerce augmente légèrement son volume des embauches (+3 %), les services aux particuliers reculent (-3 %). Leur part dans l'ensemble des contrats signés (28 % et 11 %) n'a donc pas été vraiment modifiée cette année.

Au sein de l'industrie, les biens de consommation (3 % des

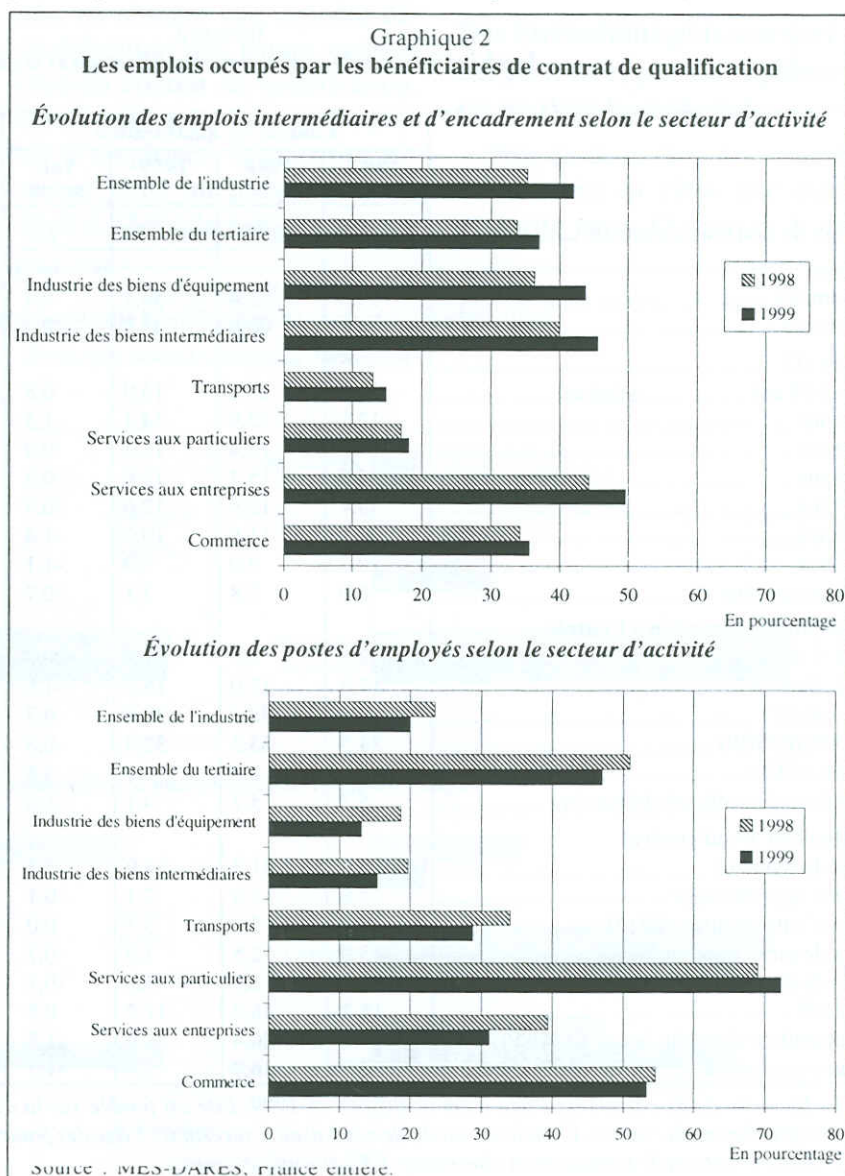
entrées), seul secteur qui n'a pas rompu avec la baisse tendancielle de l'emploi, a beaucoup moins recruté de jeunes en contrats de qualification en 1999 qu'en 1998 (-16 % après +19 %). Seule l'industrie automobile (1 % des contrats) a continué d'embaucher davantage sur ce type de contrat (+9 % en 1999 contre +32 % en 1998).

Un accès élargi aux emplois intermédiaires

En 1999, les emplois occupés par les jeunes embauchés en con-

trat de qualification sont plus qualifiés qu'en 1998. Si les embauches sur des postes d'encadrement restent très exceptionnelles (1 %), les employeurs ont élargi les possibilités d'accès des jeunes à des professions intermédiaires (35 % des contrats, soit +4 points par rapport à 1998).

Corrélativement, la part des embauches sur des postes d'employés (39 % des contrats) recule de 4 points. En revanche, parmi les ouvriers, qui représentent toujours 25 % des nouveaux contrats, la présence des non-qualifiés se renforce (5 %, soit +2 points en un an).



Le déplacement vers des postes qualifiés est plus marqué dans les services aux entreprises et les commerces, mais il est moins net dans les services aux particuliers et les transports (graphique 2). Le moindre recours de l'industrie aux contrats de qualification s'accompagne également d'une progression des postes qualifiés, plus sensible encore que dans le tertiaire. La part des embauches sur des postes intermédiaires et d'encadrement y est passée de 35 % en 1998 à 42 % en 1999. Dans ce secteur, l'offre de postes d'ouvriers (38 %) reste cependant plus importante que celle d'employés (20 %).

Les embauches des plus diplômés se ralentissent...

Depuis plusieurs années, le niveau de formation des jeunes à l'entrée en contrat de qualification n'a cessé de croître. Toutefois, la part de ceux ayant un niveau Bac ou plus (niveaux I à IV) avait progressé plus fortement entre 1994 et 1996 (+7 points) qu'entre 1996 et 1998 (+3 points). Ce ralentissement des entrées des jeunes diplômés se confirme en 1999. Les jeunes ayant au moins le niveau Bac représentent 57 % des contrats signés, soit un point de moins

qu'en 1998, et ce recul s'explique entièrement par la baisse des entrées des diplômés de l'enseignement supérieur (tableau 2).

Comme cette baisse concerne autant les filles que les garçons, celles-ci restent toujours les plus diplômées : 67 % d'entre-elles ont un niveau supérieur ou égal au Bac, contre seulement 49 % des garçons. L'écart est particulièrement marqué dans l'industrie (75 % contre 52 %) où 46 % des filles accèdent à des emplois intermédiaires ou de cadres, pour 40 % des garçons.

Au total, les jeunes femmes ont signé 46 % des nouveaux

Tableau 2
Les bénéficiaires de contrats de qualification et d'adaptation

En pourcentage

	Contrat de qualification				Contrat d'adaptation			
	1997	1998	1999	Var. 99/98	1997	1998	1999	Var. 99/98
Flux de nouveaux contrats	101 163	116 787	118 550	2%	56 307	60 992	56 261	-8%
Sexe				(en points)				(en points)
Hommes	54,0	53,4	54,1	0,7	62,9	67,7	68,6	0,9
Femmes	46,0	46,6	45,9	-0,7	37,1	32,3	31,4	-0,9
Âge (1)								
16 à 18 ans	14,2	15,1	15,9	0,8	5,5	5,4	5,7	0,3
19 ans	12,1	12,9	14,4	1,5	6,4	7,2	7,7	0,5
20 ans	14,5	15,4	16,3	0,9	9,7	9,3	10,7	1,4
21 ans	15,0	15,3	15,6	0,3	12,6	13,0	13,4	0,4
22 ans	13,4	12,9	12,6	-0,3	15,7	14,5	15,3	0,8
23 ans	12,5	11,6	10,2	-1,4	19,6	18,6	17,8	-0,8
24 ans	10,3	9,0	7,9	-1,1	19,4	18,7	17,4	-1,3
25 ans ou plus	8,0	7,8	7,1	-0,7	11,1	13,4	12,1	-1,3
Niveau de formation à l'entrée								
I à II (BAC + 3 ou plus)	2,6	3,2	2,9	-0,3	13,9	16,4	16,5	0,2
III (BAC + 2)	17,0	17,0	15,5	-1,5	29,8	29,8	30,1	0,3
IV (BAC)	37,5	38,3	39,0	0,7	24,5	23,1	22,9	-0,2
V (CAP, BEP)	34,5	33,2	32,4	-0,8	27,2	26,0	24,7	-1,3
Vbis (CEP)	2,7	2,6	6,1	3,5	1,6	1,7	3,4	1,7
VI (limité à scolarité obligatoire)	5,7	5,7	4,1	-1,6	3,0	3,0	2,4	-0,6
Situation avant contrat								
Fin de scolarité	28,6	31,5	34,9	3,4	10,2	13,2	15,0	1,8
Fin d'apprentissage	7,6	7,2	7,1	-0,1	2,5	2,9	3,2	0,3
Fin d'autre contrat aidé (2)	5,2	5,3	5,3	0,0	1,4	1,5	1,8	0,3
Fin de service national	3,0	2,5	1,8	-0,7	7,1	7,1	5,7	-1,4
Fin de stage	4,1	3,7	3,6	-0,1	2,4	2,7	2,5	-0,2
Salarié	15,2	16,3	17,2	0,8	27,9	31,1	33,8	2,7
Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE	29,3	26,4	24,6	-1,8	41,1	35,2	31,6	-3,5
Autres situations	7,0	6,9	5,4	-1,5	7,3	6,3	6,4	0,1

(1) - La méthode de calcul de l'âge a été modifiée en 1999. Elle est fondée sur la date de début de contrat au lieu de la date d'enregistrement du contrat. L'ancienne méthode conduisait à surestimer l'âge des jeunes en alternance.

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

Source : MES-DARES, France entière.

contrats, contre 47 % en 1998. Cette baisse s'explique surtout par leur moindre présence dans les services aux entreprises (-2 points).

... celles des sortants de scolarité s'accroissent

La part de sortants de scolarité, qui avait déjà progressé de 3 points en 1998, a augmenté de la même façon en 1999 pour atteindre 35 % des contrats signés, confirmant ainsi le rôle du contrat de qualification comme moyen de poursuivre sa formation initiale pour un nombre croissant de jeunes. Ces jeunes, presque aussi bien formés qu'en 1998, accèdent dès lors plus nombreux que la moyenne aux emplois qualifiés. Dans le tertiaire comme dans l'industrie, près de trois quarts d'entre eux ont au moins le niveau BAC, ce qui en 1999 leur permet d'occuper des postes d'intermédiaire ou de cadre

pour la moitié d'entre eux (54 % dans l'industrie, 46 % dans le tertiaire) (graphique 3).

Corrélativement, la part des entrants déjà actifs – demandeurs d'emploi, salariés ou apprentis – continue de baisser (-1 point, soit 49 % des contrats en 1999). Comme en 1998, cette baisse s'explique essentiellement par la plus faible présence d'anciens demandeurs d'emploi (-2 points, soit 25 % des contrats).

Une moindre déqualification des jeunes embauchés

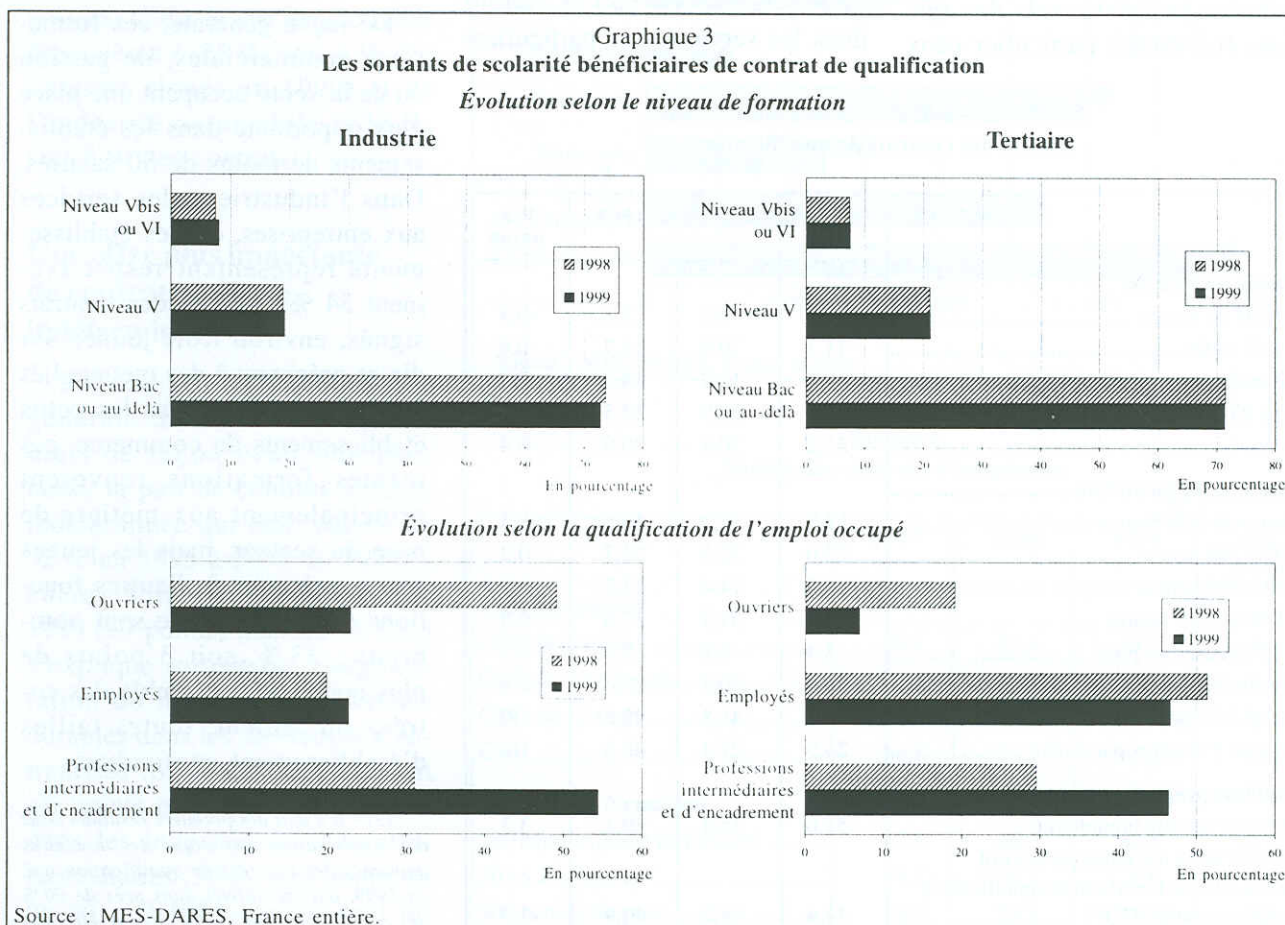
Du fait de la conjoncture plus favorable à l'embauche des jeunes, on observe une moindre déqualification des jeunes embauchés en contrat de qualification. Parmi ceux qui occupent des postes d'employés, la part des niveaux BAC ou plus recule de 58 % à 53 % ; la part de ceux qui

occupent des postes d'ouvriers, passe de 21 % à 19 %.

Ce mouvement varie selon le secteur d'activité. La part de jeunes de niveau BAC ou plus qui accèdent aux postes d'employés recule davantage dans l'industrie (63 %, soit -7 points) que dans les services aux particuliers (21 %, soit -5 points). Celle de jeunes de niveau BAC ou plus qui occupent des emplois de catégorie intermédiaire ou de cadre reste toujours plus importante dans les services aux entreprises (93 % contre 87 % en moyenne, tous types d'activités confondus) et dans l'industrie (91 %) que dans le commerce (82 %) ou les services aux particuliers (73 %).

Des formations plus souvent sanctionnées par un diplôme ou un titre homologué

Près de deux tiers des contrats ont, comme en 1998, une durée comprise entre 13 mois et 2 ans.



Les formations suivies débouchent plus souvent sur une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué (59 % des contrats, +3 points par rapport à 1998) que sur une qualification reconnue par un accord de branche ou un certificat de qualification professionnel (41 %) (tableau 3).

Les jeunes qui sortent directement de scolarité pour suivre une formation professionnelle en alternance signent généralement des contrats de qualification longs (81 % ont une durée comprise entre 13 mois et 2 ans) et préparent plus souvent que la moyenne un diplôme ou un titre homologué (75 %).

Le poids des diplômes ou titres homologués varie selon la spécialité de formation préparée. Il est moins important pour les spécialités technico-professionnelles de la production (51 % des contrats) que pour les domaines technico-professionnels des services (62 %), en particulier ceux

liés à la gestion, au commerce et à la vente (66 %) (2).

Par rapport aux années antérieures, on observe un mouvement de concentration des durées mensuelles de formation au détriment des durées courtes. Les contrats comportant 45 à 53 heures de formation par mois représentent désormais 43 % des contrats signés, soit +3 points en deux ans.

Les métiers liés à la gestion, au commerce et à la vente sont davantage préparés dans les petits établissements

En 1999, 73 % des contrats de qualification ont été signés par des établissements de moins de 50 salariés (+1 point par rapport à 1998). Les petits établissements sont particulièrement bien représentés dans le commerce (74 % des contrats du secteur, dont 47 % dans les établissements de moins de 10 salariés) et surtout dans les services aux particuliers

(87 % des contrats, dont 64 % signés par des unités de moins de 10 salariés).

Les recrutements de jeunes dans des spécialités de formation différentes de celles qui conduisent aux métiers de base de l'entreprise sont plus nombreux dans l'industrie où environ un contrat sur deux comporte une formation qui prépare aux métiers du tertiaire. Les spécialités liées à la gestion, au commerce ou à la vente concernent un peu plus de la moitié de ces contrats.

Dans les services aux entreprises, les spécialités liées à la gestion, au commerce et à la vente (28 % des recrutements) sont plus répandues que dans les services aux particuliers (15 %) où les jeunes se forment surtout aux métiers habituels de la profession (70 %), notamment ceux liés à l'accueil, l'hôtellerie et le tourisme (environ trois jeunes sur dix).

De façon générale, ces formations commerciales, de gestion ou de la vente occupent une place plus importante dans les établissements de moins de 50 salariés. Dans l'industrie et les services aux entreprises, où ces établissements représentent respectivement 54 % et 66 % des contrats signés, environ trois jeunes sur dix se préparent à des métiers liés à ces spécialités. Dans les petits établissements du commerce, ces mêmes formations renvoient principalement aux métiers de base du secteur, mais les jeunes qui se préparent à d'autres fonctions dans l'entreprise sont nombreux : 33 %, soit 3 points de plus que pour l'ensemble des entrées du secteur, toutes tailles d'établissement confondues.

(2) - Il s'agit des premiers résultats issus de l'exploitation statistique des nouveaux imprimés des contrats de qualification qui, en 1999, ont été utilisés dans près de 60 % des cas. Ces résultats doivent donc être pris avec une relative précaution.

Tableau 3
Nature des contrats de qualification

	En pourcentage			
	1997	1998	1999	Var. 99/98
Durée du contrat				
6 mois ou moins	6,1	6,1	5,8	-0,3
7 à 11 mois	11,1	10,9	11,7	0,8
12 mois	19,6	18,7	18,3	-0,4
13 à 23 mois	32,0	33,9	34,3	0,4
24 mois	31,2	30,4	30,0	-0,4
Durée de la formation				
Moins de 500 heures	17,0	17,0	16,6	-0,3
500 à 749 heures	22,0	22,5	22,7	0,2
750 à 999 heures	15,5	14,4	13,5	-0,9
1 000 à 1299 heures	37,1	37,3	37,6	0,3
1 300 heures ou plus	8,4	8,8	9,6	0,7
Moins de 45 heures par mois	33,3	30,8	28,4	-2,4
De 45 à 53 heures par mois	40,2	41,8	42,8	1,0
Plus de 53 heures par mois	26,5	27,4	28,8	1,4
Diplôme préparé				
Diplôme ou titre homologué	55,6	55,8	59,1	3,3
Qualification reconnue par accord de branche ou Certificat de qualification professionnelle (CQP)	44,4	44,2	40,9	-3,3

Source : MES-DARES, France entière.

LES CONTRATS D'ADAPTATION

Les contrats d'adaptation sont le plus souvent signés par des entreprises du commerce (21 % des contrats), des services marchands aux entreprises (20 %) et des industries de biens intermédiaires (12 %).

Si en 1999, le nombre d'entrées en contrat d'adaptation a globalement baissé de 8 %, le phénomène a été plus sensible dans le secteur des biens intermédiaires (-18 %) et dans les transports (-21 %). Le secteur des services aux entreprises qui avait enregistré une très forte progression en 1998 (+36 %) est celui qui résiste le mieux (graphique 4).

Quelques secteurs, peu utilisateurs du dispositif, ont enregistré une progression relativement significative du nombre de leurs entrées. C'est le cas des activités financières (+25 %, soit 4 % des contrats signés en 1999) et de l'industrie automobile (+38 %, soit 3 % des contrats).

Une offre plus importante de contrats à durée indéterminée

Suivant en cela la tendance générale du marché du travail mais de façon beaucoup plus nette, la part de contrats à durée indéterminée qui était passée de 52 % en 1995 à 59 % en 1998, a encore fortement progressé en 1999 (+7 points) (tableau 4). Ceci s'explique surtout par l'augmentation du nombre d'embauches durables dans les services aux entreprises (82 % des contrats, soit +6 points par rapport à 1998) et dans les industries de biens intermédiaires (50 %, +10 points en un an). Globalement, ce sont les secteurs du tertiaire qui embauchent le plus en CDI : 71 % des contrats, contre 55 % dans l'industrie et 61 % dans la construction.

chent le plus en CDI : 71 % des contrats, contre 55 % dans l'industrie et 61 % dans la construction.

En 1999, un peu plus de six contrats d'adaptation signés sur dix prévoient une durée de formation de 200 heures et trois sur dix de plus de 300 heures. Ces formations longues sont bien mieux représentées (29 % des contrats) que quatre ans auparavant (18 %) et concernent surtout le secteur des services aux entreprises (44 % des contrats signés en 1999).

Stabilisation des embauches de diplômés de l'enseignement supérieur...

Les contrats d'adaptation s'adressent très majoritairement (65 %) à de jeunes actifs – salariés ou demandeurs d'emploi. Leurs bénéficiaires sont en moyenne plus âgés et plus diplômés que ceux de contrats de qualification. Ainsi, en 1999, 47 % ont un niveau de formation égal ou supérieur au niveau III, contre seulement 18 % des titulaires de contrats de qualification (cf. tableau 2).

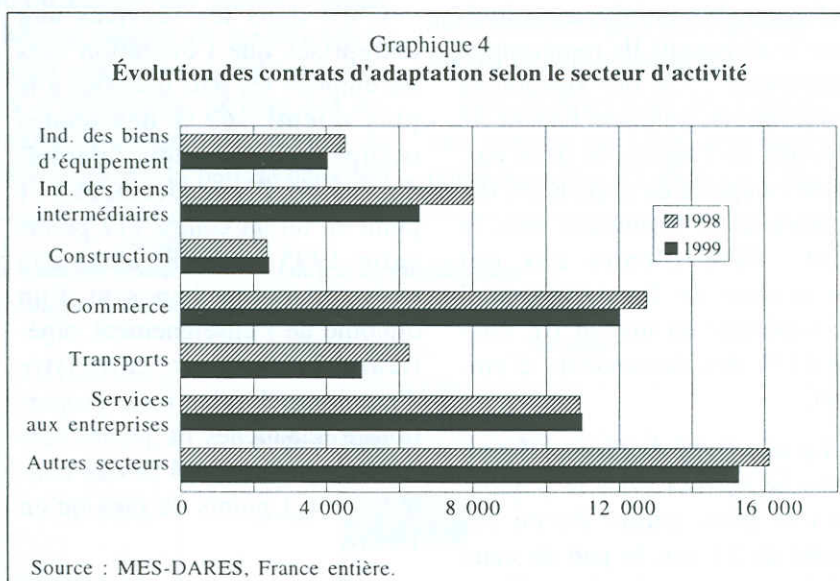


Tableau 4
Nature des contrats d'adaptation

En pourcentage

	1997	1998	1999	Var. 99/98
Type de contrat				
CDD de 6 mois	24,1	23,1	19,7	-3,4
CDD de 7 à 11 mois	7,3	7,1	5,7	-1,4
CDD de 12 mois	11,8	11,1	9,1	-2,0
CDI	56,8	58,7	65,5	6,8
Durée de la formation				
200 heures (durée forfaitaire)	71,9	66,3	62,1	-4,2
201 à 299 heures	8,2	8,5	8,9	0,4
300 heures ou plus	19,9	25,2	29,0	3,8

Source : MES-DARES, France entière.

Comme pour les contrats de qualification, on note un certain ralentissement des entrées de jeunes les plus diplômés. En 1999, la part des diplômés de l'enseignement supérieur n'a augmenté que de 0,5 point, après 3 points de plus en 1998 et 6 points de plus en 1997.

Déjà minoritaires en contrat d'adaptation, les filles le sont encore davantage en 1999 avec seulement 31 % des contrats signés, soit 6 points de moins qu'en 1997. Mais, l'élévation de leur niveau de formation se poursuit : 58 % d'entre elles sont entrées en contrat d'adaptation avec un diplôme de l'enseignement supérieur (+2 points), contre 41 % chez les garçons.

Les jeunes sortants de scolarité sont plus nombreux à intégrer le dispositif. Ils représentent maintenant 15 % des signataires des contrats, soit une hausse de 5 points en l'espace de deux ans. Cette catégorie de population tire le niveau de formation vers le haut : 68 % d'entre eux ont un niveau de formation égal ou supérieur au niveau III, contre 43 % des demandeurs d'emploi.

La sélectivité du dispositif peut aussi se vérifier pour la population la plus jeune. Parmi les moins de 22 ans, la part de ceux ne dépassant pas le niveau V est passée de 49 % en 1998 à 46 % en 1999.

...et du niveau de qualification des emplois offerts

L'année 1999 est marquée par une certaine stabilisation du niveau de qualification des emplois offerts. La part des embauches

sur des postes intermédiaires et d'encadrement qui, entre 1995 et 1998, avait progressé de 8 points, se stabilise aux environs de 32 %. De même, celle des embauches sur des postes d'ouvriers qualifiés ne recule que très légèrement et reste prédominante avec 36 % des entrées.

Dans le commerce, qui embauche surtout des employés (54 %), les emplois intermédiaires et d'encadrement sont devenus presque aussi nombreux que ceux d'ouvriers qualifiés (respectivement, 20 % et 21 %). Dans les transports, le recul des employés (54 %, soit -5 points en un an) a permis à un plus grand nombre de jeunes d'accéder aux emplois d'ouvriers qualifiés (22 %, +5 points).

C'est dans les services aux entreprises que l'évolution vers les emplois les plus qualifiés a le plus ralenti : 62 % des jeunes occupent des emplois intermédiaires ou d'encadrement (+1 point en un an contre +17 points entre 1995 et 1998) alors que trois sur quatre disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Ce secteur enregistre d'autre part la plus forte proportion d'embauches de jeunes sortant de scolarité (24 % des contrats, soit 3 points de plus qu'en 1998).

Des postes moins qualifiés dans l'industrie

Dans l'industrie, seulement 36 % des jeunes recrutés ont un niveau de formation supérieur au BAC, contre 54 % en moyenne dans l'ensemble du tertiaire. Ils occupent aussi plus souvent que dans le tertiaire des postes peu

qualifiés : 62 % sont ouvriers qualifiés. Dans l'industrie des biens intermédiaires, cette proportion atteint même 71 %. Pourtant, un jeune diplômé de l'enseignement supérieur a plus de chance d'être embauché dans ce secteur en contrat d'adaptation (36 % des contrats) qu'en contrat de qualification (27 %).

Dans l'industrie, les contrats d'adaptation bénéficient surtout aux jeunes qui étaient déjà actifs, salariés ou demandeurs d'emploi (69 %). Ce mode d'insertion est surtout utilisé par les garçons qui représentent 77 % des embauches (+1 point par rapport à 1998).

Dans le tertiaire, la part des femmes entrées en contrat d'adaptation baisse un peu plus dans les transports (43 %, soit -3 points) que dans les services aux entreprises (37 %, soit -2 points). Dans le commerce, où l'accès des femmes s'était sensiblement réduit en 1998 (-8 points), leur part se maintient en 1999 à 36 % des contrats signés.

Enfin, dans la construction, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur accèdent plus nombreux à ce type de contrat aidé (36 % des entrées) que dans l'agriculture (29 %). Dans ces secteurs qui accueillent très peu de femmes (respectivement 9 % et 18 % des contrats signés), ce sont les emplois d'ouvriers qualifiés (55 % des embauchés de la construction) ou d'ouvriers agricoles (47 % des embauchés de l'agriculture) qui prédominent.

*Ruby SANCHEZ
(DARES).*

Premières Informations et Premières Synthèses pour l'année 2000

2000.01 - N° 01.1	Premières Synthèses	La rémunération des salariés en 1998.
2000.01 - N° 01.2	Premières Informations	Le marché du travail en novembre 1999.
2000.01 - N° 02.1	Premières Synthèses	Salariés à « bas salaire » et travailleurs pauvres : une comparaison France-États-Unis.
2000.01 - N° 02.2	Premières Informations	Le chômage partiel en 1998.
2000.01 - N° 03.1	Premières Informations	Évolution de l'emploi salarié en nov. 1999 : indicateurs mensuels pour les établissements de 50 salariés ou plus et pour l'intérim.
2000.01 - N° 04.1	Premières Synthèses	L'utilisation des dispositifs de politique d'emploi par les très petits établissements en 1997 et 1998.
2000.02 - N° 05.1	Premières Synthèses	Les passages de l'emploi à la retraite.
2000.02 - N° 05.2	Premières Informations	Le marché du travail en décembre 1999.
2000.02 - N° 06.1	Premières Informations	Le travail temporaire au premier semestre 1999.
2000.02 - N° 07.1	Premières Synthèses	Dans tous les secteurs d'activité, les mouvements du personnel se sont intensifiés entre 1996 et 1998.
2000.02 - N° 08.1	Premières Synthèses	Secrétaire, un métier qui s'est adapté à la généralisation de la bureautique.
2000.02 - N° 08.2	Premières Informations	Résultats provisoires de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au 4 ^{ème} trim. 1999.
2000.02 - N° 08.3	Premières Synthèses	L'activité des 15-29 ans : stabilisation depuis 1995.
2000.02 - N° 08.4	Premières Informations	Évolution de l'emploi salarié en déc. 1999 : indicateurs mensuels pour les établissements de 50 salariés ou plus et pour l'intérim.
2000.03 - N° 09.1	Premières Synthèses	Emploi : les enseignements de l'expérience néerlandaise.
2000.03 - N° 09.2	Premières Synthèses	Innovations dans le travail : la pression de la concurrence internationale, l'atout des qualifications.
2000.03 - N° 09.3	Premières Synthèses	Les salariés industriels face aux changements organisationnels en 1997.
2000.03 - N° 10.1	Premières Informations	Le marché du travail en janvier 2000.
2000.03 - N° 10.2	Premières Synthèses	La durée du travail en 1998.
2000.03 - N° 10.3	Premières Informations	Les hausses de salaires sont moins fréquentes et plus individualisées en 1998.
2000.03 - N° 11.1	Premières Synthèses	Famille et marché du travail dans les pays développés au seuil de l'an 2000.
2000.03 - N° 11.2	Premières Informations	Évolution de l'emploi salarié au quatrième trimestre 1999.
2000.03 - N° 12.1	Premières Synthèses	Innovations et gestion de l'emploi.
2000.03 - N° 12.2	Premières Synthèses	La prise en charge du chômage en 1998.
2000.03 - N° 12.3	Premières Informations	Conjoncture de l'emploi et du chômage au quatrième trimestre 1999.
2000.03 - N° 13.1	Premières Informations	Évolution de l'emploi salarié en janvier 2000 : indicateurs mensuels pour les établissements de 50 salariés ou plus et pour l'intérim.
2000.03 - N° 13.2	Premières Informations	Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au 4 ^{ème} trim. 1999.
2000.04 - N° 14.1	Premières Informations	Le marché du travail en février 2000.
2000.04 - N° 15.1	-	Index des Premières Informations et des Premières Synthèses parues entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 1999.
2000.04 - N° 15.2	Premières Informations	Les mouvements de main-d'oeuvre au premier semestre 1999.
2000.04 - N° 16.1	Premières Synthèses	Rechercher un emploi quand on est au chômage.
2000.04 - N° 17.1	Premières Informations	Évolution de l'emploi salarié en février 2000 : indicateurs mensuels pour les établissements de 50 salariés ou plus et pour l'intérim.
2000.04 - N° 17.2	Premières Synthèses	Les attitudes des Français à l'égard du chômage, de son indemnisation et des politiques d'emploi au début 2000.
2000.05 - N° 18.1	Premières Informations	Le marché du travail en mars 2000.
2000.05 - N° 18.2	Premières Informations	Les attitudes des Français en matière de services.
2000.05 - N° 19.1	Premières Informations	Les licenciements de représentants du personnel en 1998.
2000.05 - N° 20.1	Premières Synthèses	Temps de travail, temps parental. La charge parentale : un travail à mi-temps.
2000.05 - N° 21.1	Premières Informations	Évolution de l'emploi salarié en mars 2000 : indicateurs mensuels pour les établissements de 50 salariés ou plus et pour l'intérim.
2000.05 - N° 21.2	Premières Informations	Résultats provisoires de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au 1 ^{er} trim. 2000.
2000.06 - N° 22.1	Premières Synthèses	Recruter en 1999, des difficultés plus ou moins vives suivant les métiers recherchés.
2000.06 - N° 23.1	Premières Informations	Les difficultés de recrutement en mars 2000.
2000.06 - N° 23.2	Premières Informations	Le marché du travail en avril 2000.
2000.06 - N° 24.1	Premières Synthèses	La représentation des salariés : le point de vue des employeurs.
2000.06 - N° 25.1	Premières Informations	Évolution de l'emploi salarié en avril 2000 : indicateurs mensuels pour les établissements de 50 salariés ou plus et pour l'intérim.
2000.06 - N° 25.2	Premières Informations	Évolution de l'emploi salarié au premier trimestre 2000.
2000.06 - N° 25.3	Premières Synthèses	Les facteurs de recours aux contrats temporaires.
2000.06 - N° 26.1	Premières Synthèses	L'emploi et le chômage en 1999.
2000.06 - N° 26.2	Premières Synthèses	L'impact microéconomique de la réduction du temps de travail. Une évaluation pour quelques pionniers.
2000.06 - N° 26.3	Premières Informations	Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au 1 ^{er} trimestre 2000.
2000.07 - N° 27.1	Premières Informations	12,8 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic en 1999.
2000.07 - N° 27.2	Premières Informations	Le marché du travail en mai 2000.
Supplément au 2000.07 - N° 27.2	-	Annexe aux statistiques du marché du travail de mai 2000.
2000.07 - N° 27.3	Premières Informations	Conjoncture de l'emploi et du chômage au premier trimestre 2000.
2000.07 - N° 28.1	Premières Informations	En 1998, croissance des embauches de travailleurs handicapés mais stabilité de leur taux d'emploi.
2000.07 - N° 28.2	Premières Synthèses	Le programme « nouveaux services - emplois jeunes » en 1999.
2000.07 - N° 29.1	Premières Informations	Évolution de l'emploi salarié en mai 2000 : indicateurs mensuels pour les établissements de 50 salariés ou plus et pour l'intérim.
2000.07 - N° 29.2	Premières Informations	La saisonnalité des mouvements de main-d'oeuvre entre 1996 et 1998.
2000.07 - N° 30.1	Premières Synthèses	La convention de conversion : une aide efficace pour la réinsertion ?
2000.07 - N° 31.1	Premières Informations	Le chômage partiel en 1999.
2000.07 - N° 31.2	Premières Informations	Le marché du travail en juin 2000.
2000.07 - N° 32.1	Premières Synthèses	L'activité des organismes prestataires de bilans de compétences en 1998.
2000.07 - N° 33.1	Premières Synthèses	Les contrats initiative emploi en 1999.
2000.07 - N° 33.2	Premières Synthèses	Trace : un programme attendu et apprécié par les acteurs.
2000.07 - N° 33.3	Premières Synthèses	L'utilisation de la mesure d'abattement des charges patronales en faveur du travail à temps partiel : une étude monographique.
2000.07 - N° 34.1	Premières Informations	Évolution de l'emploi salarié en juin 2000 : indicateurs mensuels pour les établissements de 50 salariés ou plus et pour l'intérim.
2000.07 - N° 34.2	Premières Informations	Résultats provisoires de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au 2 ^{ème} trim. 2000.
2000.07 - N° 35.1	Premières Synthèses	TRACE : une offre de services accrue pour des jeunes en situation de grande précarité.
2000.07 - N° 36.1	Premières Informations	Le marché du travail en juillet 2000.
2000.07 - N° 36.2	Premières Synthèses	Les contrats emploi-solidarité et les contrats emplois consolidés en 1999.
2000.07 - N° 37.1	Premières Synthèses	L'offre de formation continue en 1998.
2000.07 - N° 37.2	Premières Synthèses	La réduction du temps de travail d'un dispositif à l'autre. Une comparaison des conventions Robien et Aubry.
2000.07 - N° 38.1	Premières Synthèses	La mise en œuvre de la formation au sein du contrat de qualification.
2000.07 - N° 38.2	Premières Informations	Évolution de l'emploi salarié en juillet 2000 : indicateurs mensuels pour les établissements de 50 salariés ou plus et pour l'intérim.
2000.07 - N° 38.3	Premières Informations	Évolution de l'emploi salarié au deuxième trimestre 2000.
2000.07 - N° 39.1	Premières Informations	Les difficultés de recrutement en juin 2000.
2000.07 - N° 39.2	Premières Informations	Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au 2 ^{ème} trimestre 2000.
2000.07 - N° 40.1	Premières Synthèses	L'insertion par l'activité économique en 1999.
2000.07 - N° 40.2	Premières Synthèses	Les dispositifs d'accompagnement des restructurations en 1999.
2000.07 - N° 40.3	Premières Informations	Le marché du travail en août 2000.
2000.07 - N° 40.4	Premières Synthèses	Les emplois familiaux et les organismes de services aux personnes en 1998 et 1999.
2000.07 - N° 41.1	Premières Informations	Les élections aux comités d'entreprise en 1998.
2000.07 - N° 41.2	Premières Synthèses	Où sont les délégués syndicaux ?

LES CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

Les contrats de formation en alternance (contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation) peuvent être conclus par tous les employeurs à l'exception de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics à caractère administratif non assujettis à l'obligation légale de contribution au financement de la formation continue, et des employeurs d'assistantes maternelles, de concierges et d'employés de maison ou d'immeuble à usage d'habitation. Les contrats de qualification et d'adaptation peuvent aussi être conclus par les entreprises de travail temporaire et, uniquement pour l'embauche de salariés permanents, les associations intermédiaires.

Préalablement à l'embauche d'un jeune, les employeurs doivent conclure une convention avec un organisme d'enseignement public ou privé (ou justifier l'adhésion à un accord-cadre professionnel ou interprofessionnel) prévoyant les modalités d'organisation de la formation alternée. Cette convention (ou accord-cadre) détermine notamment le rôle du « tuteur » qui ne peut se voir confier simultanément plus de trois jeunes en formation en alternance.

Le contrat de qualification

Le contrat de qualification est un contrat de travail à durée déterminée (6 à 24 mois) destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pu acquérir une qualification au cours de leur scolarité ou dont la qualification ne permet pas l'accès à un emploi. Ce contrat prévoit une période de formation dont les enseignements généraux, professionnels et technologiques, représentent au minimum 25 % de la durée totale du contrat. Il doit déboucher sur une qualification professionnelle qui doit être sanctionnée par un titre homologué ou un diplôme de l'enseignement technologique, ou être reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ou figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

L'employeur bénéficie de l'exonération des cotisations de sécurité sociale et cotisations patronales dues au titre des accidents du travail et des allocations familiales dans la limite du SMIC ; une prise en charge forfaitaire de 60 francs (majoration possible de 25 %) par heure de formation et par jeune accueilli est assurée par l'employeur dans le cadre de sa participation au financement de la formation professionnelle. Depuis le 1^{er} juillet 1993, 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. À compter du 15 octobre 1998, cette aide forfaitaire est accordée 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 certificat d'aptitude professionnelle, du brevet d'études professionnelles ou d'un titre homologué de niveau équivalent.

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 du contrat, à 75 % du minimum conventionnel pour les plus de 20 ans à partir de la seconde année.

Le contrat d'adaptation

Le contrat d'adaptation est un contrat à durée indéterminée ou déterminée (6 à 12 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 qui a besoin d'être complétée par des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Le contrat d'adaptation prévoit une prise en charge forfaitaire de 50 francs par heure de formation dans le cadre de la participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle. Si le contrat est à durée déterminée, la période de formation en alternance est de 200 heures ; si le contrat est à durée indéterminée, la durée de la formation est précisée dans le contrat et ne peut excéder 12 mois. À l'issue de la formation, après évaluation faite sur l'initiative de l'employeur avec le tuteur, les résultats sont mentionnés dans une attestation remise au jeune.

La rémunération du jeune est au moins égale à 80 % de la rémunération conventionnelle de l'emploi occupé et ne peut être inférieure au SMIC.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités 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'Estrées 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.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. 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) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.