

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

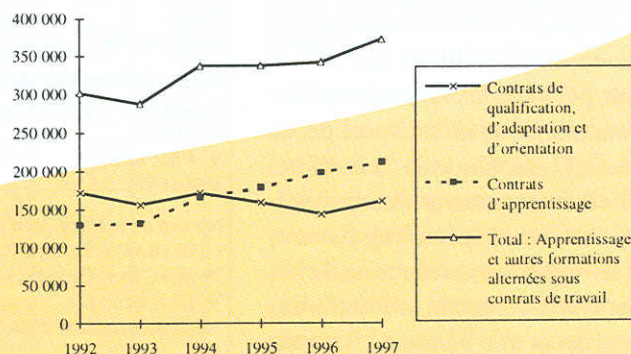
FORMATION ET INSERTION DES JEUNES : L'ESSOR DE L'ALTERNANCE SE POURSUIT EN 1997

Avec une hausse de près de 9 % par rapport à 1996, l'essor des contrats de formation en alternance se poursuit en 1997. Cette augmentation, très forte pour les entrées en contrat d'adaptation (+ 25 %), est moins marquée pour les contrats d'apprentissage (+ 7 %), et les contrats de qualification (+ 5 %). Par ailleurs, les contrats d'orientation, bien que peu développés (environ 3 000), ont aussi connu cette année une très forte progression (+ 45 %).

Sur les cinq dernières années, les entrées en alternance enregistrent une croissance de 23 %, pour atteindre 372 000 nouveaux contrats signés en 1997 (graphique 1). Elle est due à la très forte augmentation de l'apprentissage (+ 63 %), qui fait plus que compenser sur le moyen terme la relative décline des entrées dans les autres types de formations alternées (- 7 %).

En 1997, le développement de l'apprentissage dans des secteurs d'accueil non traditionnels se poursuit. Il s'accompagne d'une augmentation des premières embauches sous ce statut, et de la représentation des grands établissements parmi les utilisateurs. L'augmentation de la part des jeunes femmes et des jeunes les mieux formés se confirme pour les contrats de qualification et d'adaptation, mais le poids des grands établissements s'amoin-drit encore parmi leurs utilisateurs.

Graphique 1
Évolution du flux annuel des contrats de travail
de formation en alternance



Source : MES-DARES, France entière.



L'APPRENTISSAGE

En 1997, 211 000 contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans le secteur marchand, soit 6,7 % de plus qu'en 1996. Cette croissance, quoiqu'inférieure à la hausse exceptionnelle intervenue entre 1995 et 1996 (+ 11 %), se rapproche du rythme d'évolution constaté entre 1994 et 1995 (+ 7,4 %).

Ces contrats constituent souvent une prolongation directe de la formation initiale (encadré 1). La majorité des jeunes, signataires d'un contrat en 1997, ont au plus 18 ans (67,2 % des nouveaux contrats), et sont pour la plupart issus du système scolaire (63 % d'entre eux, dont 40 % ont un niveau de formation inférieur au niveau V). Cependant, la part des jeunes sortant directement de la scolarité diminue de 4 points entre 1995 et 1997 (tableau 1).

Bien qu'en diminution, les petites entreprises restent les principales utilisatrices des contrats d'apprentissage. En deux ans, la part des entreprises de moins de 10 salariés baisse de 2 points, mais représentent toujours 71 % des contrats signés en 1997 (tableau 2). Sur la même période, les six secteurs traditionnellement utilisateurs de ce dispositif (graphique 2) (la coiffure, l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail spécialisé, le commerce-répartition automobile, le bâtiment et l'artisanat alimentaire) enregistrent une baisse de 3 points pour représenter 68 % de l'ensemble des contrats.

Les femmes sont plus nombreuses dans les niveaux supérieurs de formation et les secteurs peu utilisateurs de l'apprentissage

Suite à l'ouverture de l'apprentissage à l'ensemble des titulaires des diplômes de l'enseignement

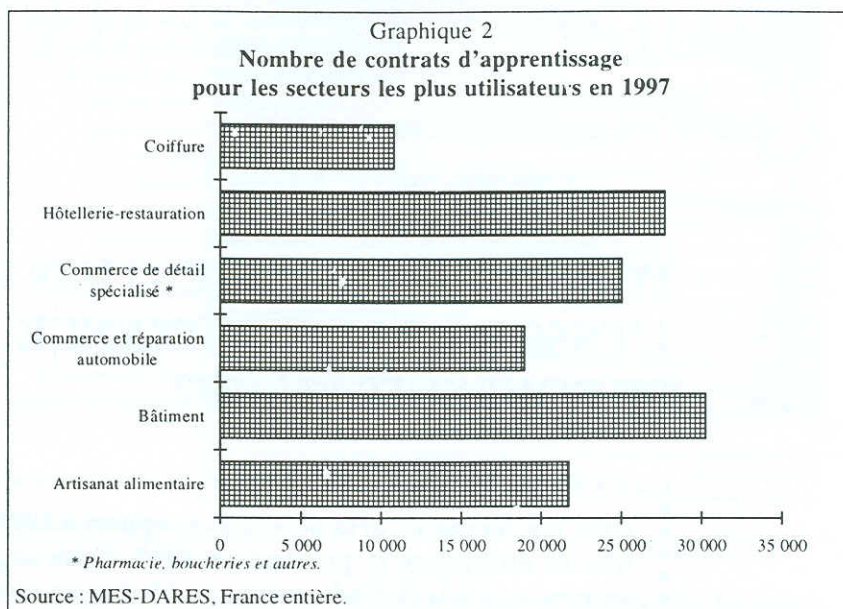


Tableau 1
Les bénéficiaires de contrats d'apprentissage

En pourcentage

	1995	1996	1997	Var. 97/96
Flux de nouveaux contrats (1)	178 080	198 169	211 458	+ 6,7
Sexe				
Hommes	71,9	71,1	71,4	+0,3
Femmes	28,1	28,9	28,6	-0,3
Age				
15 ans	10,0	10,1	9,6	-0,5
16 ans	26,7	26,5	25,6	-0,9
17 ans	17,1	16,6	16,8	+0,2
18 ans	15,0	14,7	15,2	+0,5
19 ans	10,6	10,6	10,5	-0,1
20 ans	7,5	7,4	7,7	+0,3
21 ans ou plus	13,1	14,0	14,6	+0,6
Niveau de formation à l'entrée				
I à III (BAC + 2 et plus)	3,1	3,7	4,8	+1,1
IV (BAC)	8,2	10,0	10,9	+0,9
V (CAP, BEP)	38,5	37,3	34,8	-2,5
Vbis et VI	50,1	49,0	49,5	+0,5
Niveau de la formation préparée				
I à III (BAC + 2 et plus)	5,8	5,8	6,9	+1,1
IV (BAC Pro., BP) (2)	11,9 (2)	14,2	15,6	+1,4
V (CAP, BEP) (2)	82,3 (2)	77,9	74,1	-3,8
Mentions complémentaires	-	2,1	3,4	ns
Durée du contrat				
Inférieure à 12 mois	16,2	16,8	17,1	+0,3
13 à 23 mois	9,0	10,4	12,6	+2,2
24 mois	65,8	63,9	61,7	-2,2
25 mois et plus	9,0	8,9	8,6	-0,3
Situation avant le contrat				
Scolaire	67,6	64,1	63,2	-0,9
En apprentissage	20,8	22,3	24,0	+1,7
Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE ..	3,8	3,7	3,9	+0,2
Autres	7,9	9,9	8,9	-1,0

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

(2) - Y compris les mentions complémentaires (anciens formulaires).

Source : MES-DARES, France entière.

technologique, la part des jeunes qui intègrent ce dispositif avec un niveau de formation supérieur au niveau V est en augmentation, passant de 11 % à 16 % entre 1995 et 1997. Cette évolution est encore plus accentuée pour les jeunes femmes. En 1997, 23 % d'entre elles justifient lors de leur entrée en apprentissage d'un niveau supérieur au niveau V, contre seulement 13 % des garçons. Ces taux étaient respectivement de 17 % et de 9,1 % deux ans plus tôt.

L'apprentissage reste cependant un mode d'insertion privilégié pour les jeunes hommes, surtout dans les secteurs traditionnellement utilisateurs de ce dispositif. Ils sont ainsi majoritaires dans la construction, les industries agricoles et alimentaires et le commerce (respectivement, 98 %, 87 %, et 62 % de l'ensemble des contrats signés), tandis

que dans les services aux particuliers ils sont en nombre égal à celui des jeunes femmes (50 % des contrats signés en 1997, contre 51 % deux ans plus tôt).

C'est dans les secteurs où l'apprentissage est beaucoup moins développé que la féminisation est la plus marquée. Les jeunes filles sont ainsi plus nombreuses dans les activités immobilières (54 % de l'ensemble des contrats, contre 48 % en 1995), les activités financières (55 % contre 54 % en 1995) et dans les activités d'éducation, de santé et d'action sociale (53 % en 1997 et 1995). Dans les services aux entreprises - secteur où le volume d'apprentis progresse considérablement, passant de 2,3 % à 3,7 % de l'ensemble des contrats - les femmes représentent presque la moitié des jeunes embauchés (46 % en 1997 et 1995).

De plus en plus de jeunes enchaînent plusieurs contrats

En 1997, la signature d'un contrat d'apprentissage résulte dans près d'un cas sur quatre de la prolongation d'une démarche d'apprentissage initiée antérieurement (+ 3 % par rapport à 1995).

Ceci reflète le souci de nombreux jeunes d'accéder à des diplômes de niveau supérieur, ainsi que la recherche par les employeurs d'un personnel plus qualifié. En 1997, après l'obtention d'un niveau de formation égal au niveau V (CAP, BEP), les jeunes ont signé un nouveau contrat pour préparer un BEP (13%), une mention complémentaire (15 %), un bac professionnel (12 %) ou surtout un brevet professionnel (29 %). De même, après l'obtention d'un niveau de formation égal au niveau IV (Baccalauréat, Brevet professionnel ou technologique) de nombreux jeunes poursuivent leur formation, le plus souvent pour accéder à un BTS (39 %), un brevet professionnel (22 %) ou une mention complémentaire (10 %). Au bout du compte, la préparation d'un brevet professionnel fait suite dans un cas sur deux à un autre contrat d'apprentissage.

L'enchaînement des contrats est assez fréquent dans le commerce (25 % des contrats en 1997 sont signés par des jeunes issus de l'apprentissage), notamment dans la réparation et la vente automobile (27 % des contrats signés) et la pharmacie (49 % des contrats signés).

Dans la pharmacie, secteur bien structuré par des accords de branche avec trois niveaux de préparation des diplômes (CAP, mention complémentaire et BP), la plupart des apprentis poursuivent leurs études pour accéder à une mention complémentaire ou un BP. Pour la vente-réparation automobile, la poursuite d'études se fait couram-

Tableau 2
Les employeurs utilisateurs de l'apprentissage

	En pourcentage			
	1995	1996	1997	Var. 97/96 en points
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture, pêche (1).....	2,5	2,2	2,1	ns
Industrie	22,4	22,6	23,6	+1,0
dont : Artisanat aliment. (charc., boul. pâtis.) ...	11,2	11,0	10,9	-0,1
Industries des biens de consommation	2,5	2,4	2,5	+0,1
Industries des biens d'équipement	3,3	3,6	3,9	+0,3
Industries des biens intermédiaires	3,5	3,6	4,1	+0,5
Construction	20,1	19,7	20,0	+0,3
dont : Bâtiment	15,3	15,1	15,2	+0,1
Services	55,1	55,5	54,3	-1,2
dont : Commerce et réparation automobile	10,7	10,4	9,7	-0,7
Pharmacies	4,7	4,3	3,9	-0,4
Autres commerces	13,9	14,3	14,0	-0,3
Services aux entreprises	2,3	2,8	3,7	+0,9
Hôtellerie-restauration	14,7	14,5	13,9	-0,6
Coiffure	6,0	6,1	5,4	-0,7
Taille de l'entreprise				
0 salarié	12,4	11,0	13,1	+2,1
1 à 4 salariés	40,9	40,7	38,6	-2,1
5 à 9 salariés	20,2	20,6	19,5	-1,1
10 à 49 salariés	16,2	16,9	16,5	-0,4
50 salariés et plus	10,3	10,8	12,2	+1,4

(1) - 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).

Source : MES-DARES, France entière.

ment pour accéder à un CAP ou un BEP (57 % des contrats signés par des jeunes issus de l'apprentissage).

Bien qu'en baisse la préparation des diplômes de niveau V reste majoritaire

Les jeunes en contrat d'apprentissage préparent un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur, ou un titre homologué. Les filières allant du BEP au diplôme d'ingénieur occupent une place croissante parmi l'ensemble des contrats signés. En un an, la part des contrats préparant au BEP augmente de 2 points pour atteindre 13 % des contrats. Parallèlement, la part des contrats signés en vue d'obtenir un baccalauréat professionnel s'accroît d'un point, pour atteindre 6 %.

De même, l'apprentissage continue à se développer à un rythme relativement soutenu dans l'enseignement supérieur. En un an, la part des contrats permettant d'accéder à un diplôme de niveau III ou plus s'accroît d'un point : elle représente 7 % des contrats signés en 1997, dont environ 4 % préparent à un BTS. Pour la plupart, ces contrats sont signés par des employeurs du secteur de l'industrie, principalement dans la métallurgie et le secteur de la transformation des métaux, le commerce non alimentaire et le commerce de gros inter-industriel, ainsi que dans les secteurs des services aux entreprises (en particulier, les postes et télécommunication et les activités comptables).

La part de ceux qui sont engagés dans la préparation d'un diplôme de niveau V (CAP ou BEP), baisse donc sensiblement depuis plusieurs années, mais elle reste néanmoins largement majoritaire (74 % des jeunes signataires d'un contrat en 1997).

La préparation d'un CAP constitue ainsi toujours l'objectif de la

grande majorité des jeunes en apprentissage. La plupart de ceux qui préparent le CAP par cette voie sortent du système scolaire (70 % contre 63 % tout type de diplôme confondu). Ils sont embauchés par des employeurs relevant des secteurs plus habituellement utilisateurs de l'apprentissage (bâtiment, hôtellerie-restauration, commerce et réparation automobile, artisanat alimentaire et coiffure).

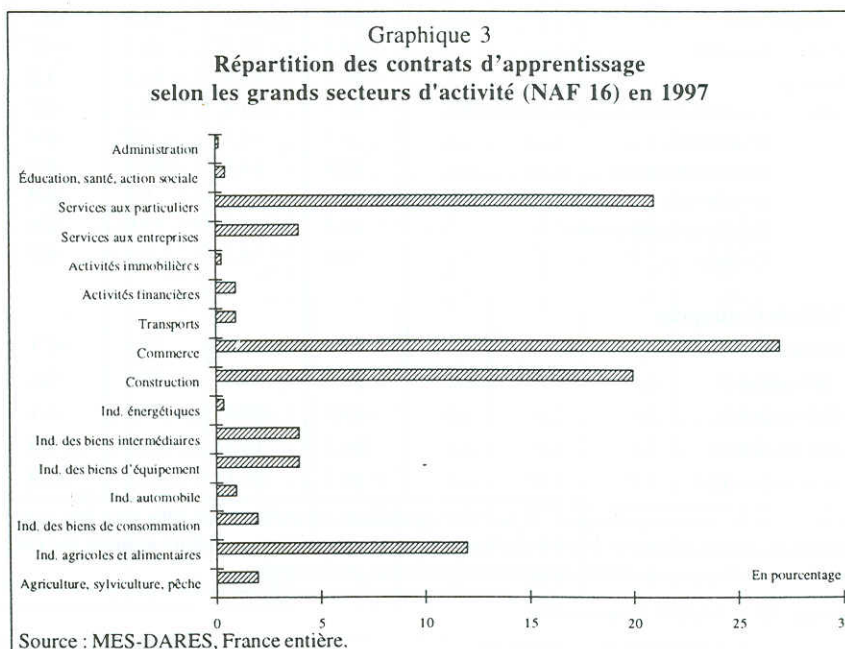
Peu de changement dans les principaux secteurs utilisateurs

La répartition des embauches par grands secteurs d'activité demeure pratiquement inchangée entre 1996 et 1997. Le secteur du commerce reste le principal utilisateur de l'apprentissage. Il représente 28 % des embauches, dont 10 % dans le commerce-réparation automobile. Les services aux particuliers et la construction représentent environ une embauche sur cinq, dont respectivement 14 % dans l'hôtellerie-restauration et 15 % dans le bâtiment. Les industries agricoles et alimentaires embauchent un peu plus d'un apprenti sur dix (12 %), essentiellement dans l'artisanat alimentaire (charcuterie, boulangeries, pâtisseries) (graphique 3).

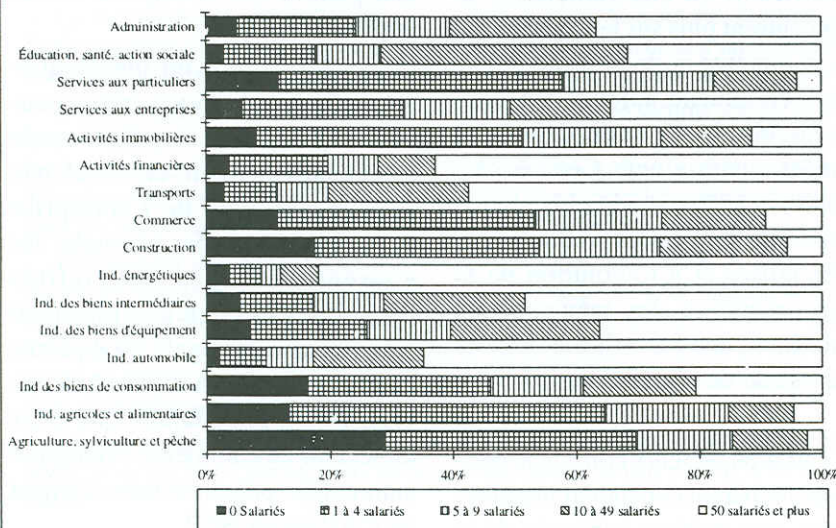
En deux ans, le commerce et les services aux particuliers enregistrent respectivement une baisse de 2 points (27,5 % des contrats signés en 1997 contre 29,5 % en 1995) et de 1 point (20,5 %), tandis que l'industrie des biens intermédiaires (4,1 %) et les services aux entreprises (3,7 %) augmentent tous deux de 1 point par rapport à 1995.

De façon plus détaillée, on constate par rapport à 1995 un recul d'un point de la réparation et du commerce automobile, de 0,8 point de l'hôtellerie-restauration, mais aussi des pharmacies (3,9 % de l'ensemble des contrats), et de 0,5 point de la coiffure (5,4 %). On observe à l'inverse une légère hausse du secteur des postes et télécommunications (0,6 % de l'ensemble des contrats), des activités comptables (0,6 %), ainsi que des secteurs de la couverture-charpenterie (1,3 %) et de la transformation de métaux (1,3 %).

Malgré un léger tassement, les secteurs où l'artisanat est le plus développé restent ceux qui offrent l'essentiel des formations en apprentissage. Aujourd'hui, quatre nouveaux apprentis sur six sont accueillis dans les secteurs de la charcuterie, de la boulangerie-



Graphique 4
Répartition des contrats d'apprentissage selon les grands secteurs d'activité (NAF 16) et la taille de l'entreprise en 1997



Source : MES-DARES, France entière.

pâtisserie, de la réparation et du commerce automobile, des métiers du bâtiment (couverture, travaux d'installation et de finition), de la coiffure et de l'hôtellerie-restauration. Ces derniers secteurs sont fré-

quement constitués d'entreprises de petite taille, qui sont le terrain de prédilection de l'apprentissage. A l'opposé, les grandes ou moyennes entreprises, surtout présentes dans le secteur industriel (graphi-

que 4), s'ouvrent plus difficilement à l'apprentissage. La part de l'industrie dans le total des embauches (hors agro-alimentaire) dépasse à peine 10 % des embauches, contre 7 % en 1980.

Davantage d'apprentis suivent des formations autres que celles liées aux principaux métiers de l'entreprise d'accueil

Au cours des dernières années les petites entreprises ont été conduites à développer de nouvelles fonctions autour de leur métier de base, pour faire face aux transformations technologiques ou pour répondre à l'évolution de la demande. Ceci a élargi l'éventail des recrutements d'apprentis dans des spécialités de formation autres que celles liées aux métiers qui fondent la raison sociale des entreprises signataires.

Ainsi, deux nouveaux apprentis sur dix accueillis dans l'artisanat

Tableau 3
Répartition des contrats d'apprentissage par spécialité de formation selon le secteur d'activité de l'employeur en 1997

En pourcentage

Spécialité de formation	Secteur d'activité de l'employeur							Ensemble
	Artisanat aliment. (1)	Bâtiment (2)	Commerce et répar. automob.	Commerce de détail spécialisé (3)	Hôtellerie-restaurat.	Coiffure	Autres secteurs	
Transformation	80,2	11,5	0,2	15,2	41,1	0,0	8,8	21,4
dont : Agro-alimentaire (y compris l'alimentation et la cuisine)	80,1	0,1	0,1	14,7	41,0	0,0	5,2	18,5
Génie civil, construction, bois	0,0	62,0	0,2	1,0	0,2	0,0	19,2	15,4
dont : Bâtiment	0,0	42,6	0,1	0,4	0,1	0,0	13,2	10,5
Travail du bois et de l'ameublement	0,0	19,1	0,0	0,5	0,1	0,0	4,6	4,3
Mécanique, électricité, électronique	0,4	24,6	92,7	4,5	0,1	0,0	22,6	20,3
dont : Moteurs et mécanique automobile	0,0	0,1	59,8	1,2	0,0	0,0	3,5	7,1
Structures métalliques (y compris soudure, carrosserie, coque bateau, cellule avion)	0,0	4,8	27,2	0,1	0,0	0,0	5,2	5,0
Électricité, électronique (non c. automatisme, productique)	0,0	19,3	5,1	2,5	0,0	0,0	4,7	5,2
Échanges et gestion	17,9	0,9	6,2	43,8	1,6	0,1	22,8	15,8
dont : Commerce, vente	17,8	0,4	4,1	42,7	1,2	0,1	14,8	12,8
Services aux personnes	1,2	0,1	0,1	33,0	56,5	99,7	4,5	19,6
dont : Santé	0,0	0,0	0,0	31,0	0,2	0,0	1,2	4,4
Accueil, hôtellerie, tourisme	1,1	0,0	0,0	0,4	55,9	0,0	1,2	8,7
Coiffure, esthétique	0,0	0,0	0,0	1,2	0,1	99,4	1,2	6,0
Autres spécialités de formation	0,3	0,9	0,7	2,6	0,5	0,1	22,2	7,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) - Charcuterie, boulangerie et pâtisserie.

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

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

Source : MES-DARES, France entière.

alimentaire suivent désormais une formation différente de celles qui préparent aux métiers traditionnels de ce secteur, essentiellement des formations relatives au commerce et la vente (tableau 3). Dans la boulangerie les formations se diversifient, 14 % des formations concernent la spécialité « pâtissier-confiseur-chocolatier-glacier » qui était quasi inexistante il y a une quinzaine d'années.

De même, dans le commerce-réparation automobiles, les apprentis-mécaniciens ne constituent plus que 60 % des nouveaux embauchés, contre 70 % il y a quinze ans. Ceci au profit de jeunes qui préparent un diplôme de carrossier, d'électricien ou encore de commercial.

Les commerçants en gros, spécialisés dans les produits non alimentaires, qui formaient traditionnellement des jeunes dans les mé-

tiers de la réparation (mécaniciens, électriciens ou électroniciens), se concentrent plus sur les formations du commerce et de la vente (45 % des recrutements aujourd'hui, contre moins de 40 % au début des années quatre-vingt). Cette évolution tient en partie à la plus grande fiabilité technique des produits commercialisés et à l'évolution de la consommation des ménages qui entraînent une forte diminution de l'artisanat de réparation.

Certains secteurs comme le bâtiment préparent cependant massivement aux métiers habituels de la profession. Les apprentis sont pour la plupart formés aux métiers du bâtiment, du travail du bois et de l'électricité. La prégnance de l'apprentissage dans ce secteur résulte d'une forte implication des entrepreneurs individuels dans la formation en alternance des jeunes : un ap-

prenti sur cinq travaille seul avec son patron, qui n'emploie aucun autre salarié.

Les formations en mécanique-électricité-électronique, très masculinisées, préparent à un diplôme de niveau plus ou moins élevé selon le secteur d'activité de l'entreprise d'accueil. Ainsi, par exemple, les apprentis de ces spécialités accueillis dans l'industrie préparent à part quasiment égale un diplôme de niveau V ou un diplôme de niveau IV ou plus, tandis que ceux du secteur du commerce-réparation automobile, préparent massivement un CAP ou un BEP.

Les formations aux spécialités du commerce et de la vente sont plutôt le fait des filles dans le secteur de l'artisanat alimentaire (boulangerie-pâtisserie essentiellement), tandis que dans le secteur du commerce-réparation automobiles, ces mêmes diplômes sont préparés par des garçons.

Encadré 1

LES CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

Les contrats d'apprentissage

Tous les employeurs, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial, peuvent conclure un contrat d'apprentissage sur la base d'une déclaration en vue de la formation d'apprentis.

L'apprentissage est destiné en principe aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire, mais les jeunes d'au moins 15 ans peuvent y accéder, s'ils justifient d'une fin de premier cycle de l'enseignement secondaire.

L'employeur s'engage à verser un salaire et à assurer une formation au jeune qui s'oblige en retour à travailler et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise. L'apprenti suit une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur, par un ou plusieurs titres d'ingénieurs ou titres homologués. Dans l'entreprise, le maître d'apprentissage contribue à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé par l'apprenti.

Les entreprises bénéficient de l'exonération des cotisations de sécurité sociale (le régime varie selon leur situation : artisan, petites entreprises). En outre le contrat d'apprentissage ouvre droit à une indemnité compensatrice forfaitaire, non applicable au secteur public. Cette indemnité s'est substituée aux exonérations sur la taxe de l'apprentissage, au crédit d'impôt apprentissage et à l'aide à l'embauche de 10 000 francs versée jusqu'au 31 décembre 1995. Elle est composée d'une indemnité versée au titre du soutien à l'embauche (6 000 francs) et au titre du soutien à l'effort de formation (10 000 francs ou 12 000 francs par an avec majorations possibles).

L'apprenti perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté dans la mesure. Il 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 21 ans ou plus à partir de la troisième année.

Les contrats de qualification

Tous les employeurs peuvent utiliser les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation 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 employeurs d'assistantes maternelles, de concierges et d'employés de maison.

Le contrat de qualification 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 une 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 techniques représentent au minimum 25 % de la durée totale du contrat.

Encadré 1 (suite et fin)

La formation doit déboucher sur une qualification professionnelle, sanctionnée par un titre homologué ou un diplôme de l'enseignement technologique, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, voire figurant 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 dans la limite du SMIC; en outre 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.

L'employeur doit, préalablement à l'embauche, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des représentants du personnel, conclure un projet de convention de formation avec un organisme d'enseignement public ou privé (ou justifier de son adhésion à un accord-cadre professionnel ou interprofessionnel) et obtenir une habilitation de l'administration. Au sein de l'entreprise, un « tuteur » est chargé d'accueillir et de guider le jeune pendant toute la durée du contrat de qualification. Ce tuteur ne peut se voir confier simultanément plus de trois jeunes suivant des formations dans le cadre de contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

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.

Les contrats d'adaptation

Le contrat d'adaptation 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.

Ce contrat, d'une durée indéterminée ou déterminée (entre 6 à 12 mois), 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. La formation est assurée 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 sur l'initiative de l'employeur avec le tuteur. Les résultats sont mentionnés sur 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.

LES CONTRATS DE QUALIFICATION ET D'ADAPTATION

Durant l'année 1997, 160 525 nouveaux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation (encadré 1) ont été conclus. La forte progression du nombre d'entrées dans ces dispositifs de formation alternée (+12 % entre 1996 et 1997, contre -10 % entre 1995 et 1996) provient essentiellement du développement des contrats d'adaptation, en très forte hausse entre 1996 et 1997 (56 307 contrats signés, soit + 25 %), alors que les contrats de qualification retrouvent leur niveau de 1994 (101 163 contrats signés, soit + 5 %).

Cette progression est surtout sensible au second semestre 1997, en particulier pour les contrats de qua-

lification, d'abord en baisse de 3 % au premier semestre (par rapport à la même période de 1996), puis en hausse de 12 % au cours du second semestre. Les contrats d'adaptation connaissent aussi une hausse plus marquée au second semestre de 1997, (+ 19 % au premier semestre et + 35 % au second par rapport aux deux semestres de 1996). Par ailleurs, les contrats d'orientation, peu développés jusqu'à présent (environ 3 000 en 1997), ont crû particulièrement (+ 45 % par rapport à 1996).

Ce mouvement se poursuit durant le premier semestre 1998, avec près de 90 000 nouveaux contrats de qualification, d'adaptation et

d'orientation enregistrés, soit une nouvelle hausse de 15 % par rapport au premier semestre de 1997.

Les contrats bénéficient à des jeunes de plus en plus diplômés

Les contrats de qualification et d'adaptation s'adressent très majoritairement à des jeunes plus âgés que les apprentis (respectivement, 89 % et 98 % des nouveaux contrats concernent des jeunes de plus de 18 ans), plus souvent actifs (respectivement, 52 % et 71 % étaient précédemment apprentis, salariés ou demandeurs d'emploi) et plus diplômés (respectivement,

57 % et 68 % avaient un niveau de formation égal ou supérieur au niveau IV) (tableau 4).

L'élévation générale du niveau d'éducation, renforce la tendance à la hausse du niveau de formation des jeunes qui intègrent ces dispositifs. Pour les contrats de qualification, la part des jeunes de niveau BAC et au-delà progresse de 4 points en deux ans (+ 21 points en six ans). Pour les contrats d'adaptation, cette augmentation est encore plus importante : + 11 points entre 1995 et 1997. Corrélativement, les jeunes de niveau de formation V bis et VI y sont très minoritaires (8,4 % des contrats de qualification, 4,7 % des contrats d'adaptation en 1997), et la part des jeunes de niveau V est en constante diminution (- 3 points pour les contrats de qualification, - 9 points pour les contrats d'adaptation, res-

pectivement 34 % et 27 % des embauchés).

L'élévation du niveau de formation des jeunes embauchés ne s'accompagne pas toujours d'une évolution comparable vers des emplois plus qualifiés. La nature des emplois les plus couramment occupés par les jeunes bénéficiaires des contrats de qualification - employés (40 % des bénéficiaires), professions intermédiaires (28 %) et ouvriers qualifiés (20 %) - reste stable. En revanche, pour les contrats d'adaptation, la baisse de la part des emplois d'ouvriers (- 9 points entre 1995 et 1997, 27 % des contrats en 1997) est compensée par la hausse de la part des emplois d'employés (+ 5 points en deux ans, 31 % des contrats en 1997) et des professions intermédiaires et d'encadrement (+ 4 points, 28 % des contrats, dont 7 % d'emplois de cadres).

Les jeunes les mieux formés occupent logiquement les emplois plus qualifiés. Ainsi, par exemple, les jeunes embauchés en contrat de qualification dans les secteurs des activités financières et immobilières, dont environ 90 % ont un niveau BAC ou supérieur, occupent dans près d'un cas sur deux un emploi relevant de professions intermédiaires ou d'employés. Les jeunes embauchés dans le secteur des services aux particuliers, moins diplômés (31 % ont le niveau BAC et supérieur), sont plus nombreux à être ouvriers qualifiés (38 % d'entre eux) et moins nombreux dans les professions intermédiaires (13 % d'entre eux).

Les contrats de qualification bénéficient autant à des jeunes sortant de formation initiale qu'à des jeunes demandeurs d'emploi (29 % dans les deux cas), alors que les

Tableau 4
Les bénéficiaires de contrats de qualification et d'adaptation

En pourcentage

	Contrats de qualification				Contrats d'adaptation			
	1995	1996	1997	Var. 97/96	1995	1996	1997	Var. 97/96
Flux de nouveaux contrats	100 721	96 604	101 163	+ 4,7%	55 319	44 909	56 307	+ 25,4%
Sexe				(en points)				(en points)
Hommes	55,1	54,2	54,0	-0,2	67,6	64,8	62,8	-2,0
Femmes	44,9	45,8	46,0		32,4	35,2	37,2	2,0
Age								
16 à 18 ans	8,5	9,8	10,7	+0,9	1,7	1,7	2,3	+0,6
19 ans	9,2	10,3	10,8	+0,5	3,6	3,9	3,8	-0,1
20 ans	14,3	14,0	14,1	+0,1	7,3	7,5	7,7	+0,2
21 ans	16,5	15,5	15,0	-0,5	12,0	11,1	10,5	-0,6
22 ans	16,4	15,3	14,4	-0,9	16,1	15,0	14,3	-0,7
23 ans	14,0	13,7	12,9	-0,8	19,0	19,3	18,1	-1,2
24 ans	10,7	10,8	11,0	+0,2	19,3	19,6	20,0	+0,4
25 ans ou plus	10,3	10,6	11,1	+0,5	21,0	21,9	23,3	+1,4
Niveau de formation à l'entrée								
I à II (BAC + 3 et plus)	2,3	2,4	2,6	+0,2	10,0	11,3	14,3	+3,0
III (BAC + 2)	17,3	16,9	17,2	+0,3	26,1	28,4	29,8	+1,4
IV (BAC)	33,7	35,9	37,5	+1,6	21,2	23,6	24,4	+0,8
V (CAP, BEP)	37,0	36,1	34,3	-1,8	36,1	31,3	26,8	-4,5
Vbis (CEP)	3,0	2,7	2,7	+0,0	2,2	1,9	1,6	-0,3
VI (limité à scolarité obligatoire)	6,7	6,0	5,7	-0,3	4,4	3,5	3,1	-0,4
Situation avant le contrat								
Fin de scolarité	28,2	28,5	28,7	+0,2	8,8	9,8	10,4	+0,6
Fin d'apprentissage	6,4	8,2	7,5	-0,7	2,0	2,5	2,5	0,0
Fin de service national	3,6	3,6	3,0	-0,6	8,0	7,6	7,2	-0,4
Fin de CES	2,2	1,6	1,3	-0,3	0,8	0,6	0,4	-0,2
Fin de stage	4,8	4,5	4,1	-0,4	2,7	2,9	2,4	-0,5
Salarié	16,8	15,5	15,2	-0,3	30,6	30,2	27,8	-2,4
Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE	27,9	27,4	29,2	+1,8	40,8	39,0	41,0	+2,0
Autres situations	10,1	10,7	11,0	+0,3	6,3	7,4	8,3	+0,9

Source : MES-DARES, France entière.

contrats d'adaptation sont surtout utilisés pour des jeunes demandeurs d'emploi (41 %) ou des jeunes déjà salariés (près de 28 %).

Les jeunes ayant l'expérience professionnelle la plus courte signent les contrats de qualification les plus longs

La tendance à l'élévation du niveau de formation des jeunes bénéficiaires des contrats de qualification se conjugue à une hausse de la proportion des jeunes inscrits à l'ANPE (+1 point entre 1995 et 1997, + 6 points en six ans) et de ceux directement issus du système scolaire (+ 0,5 point en deux ans, + 3 points en six ans). Pour ces derniers, l'élévation du niveau de formation est encore plus marquée. En 1997, 68 % ont un niveau BAC et au-delà, alors qu'ils étaient 53 % six ans plus tôt.

L'élévation du niveau de formation des jeunes embauchés en contrat de qualification s'accompagne d'une prise en charge plus importante de ceux qui ont la plus faible expérience professionnelle. Les contrats de qualification les plus longs sont proposés fréquemment aux jeunes directement issus du système scolaire : 39 % d'entre eux signent des contrats de deux ans (31 % en moyenne). Ils sont également proposés aux jeunes qui ont déjà entamé un cursus de formation qualifiante : 48 % des jeunes issus de l'apprentissage signent des contrats de deux ans.

La part des contrats de qualification préparant à un diplôme ou un titre homologué baisse d'un point en un an et représente désormais 56 % de l'ensemble des contrats signés en 1997 (tableau 5). Cette évolution est particulièrement sensible pour les contrats signés par des jeunes de niveau V pour lesquels cette part baisse de 3 points et représente 54 % des contrats signés. Ce taux s'élève à 64 % pour ceux de niveau

IV, alors que les jeunes d'un niveau d'étude supérieur au Baccalauréat préparent dans six cas sur dix une qualification reconnue par un accord de branche.

Les plus diplômés bénéficient davantage de contrats d'adaptation à durée indéterminée

En 1997, les contrats d'adaptation évoluent vers une plus grande sélectivité qui s'exerce principalement au détriment des jeunes les moins bien formés. La proportion des jeunes de niveau BAC et au-delà augmente encore avec 68 % en 1997 (contre 38 % en 1991). Les

jeunes précédemment scolarisés sont même 83 % à avoir un niveau BAC et au-delà (79 % en 1995, 59 % en 1991). Ceux qui viennent de l'apprentissage demeurent nettement moins diplômés que l'ensemble des bénéficiaires de ces contrats (46 % ont un niveau BAC et au-delà).

La part des contrats d'adaptation à durée indéterminée (CDI) est en constante augmentation : 57 % des entrées en 1997, contre 52 % deux ans plus tôt. Ce sont les jeunes les plus diplômés qui se voient plus fréquemment offrir des contrats stables : 74 % des jeunes de niveau licence ou plus bénéficient d'un

Tableau 5
La nature des contrats de qualification

En pourcentage

	1995	1996	1997	Var. 97/96
Durée du contrat				(en points)
6 mois ou moins	6,8	5,7	6,1	0,4
7 à 11 mois	10,9	10,9	11,0	0,1
12 mois	19,1	19,2	19,7	0,5
13 à 23 mois	31,2	32,0	32,0	0,0
24 mois	32,0	32,2	31,0	-1,2
Durée de la formation				
Moins de 500 heures	15,3	15,8	17,0	1,2
500 à 749 heures	20,9	21,6	22,0	0,4
750 à 999 heures	17,5	17,2	15,5	-1,7
1 000 à 1 299 heures	33,4	37,1	37,1	0,0
1 300 heures et plus	12,9	8,3	8,4	0,1
Moins de 45 heures par mois	35,2	35,1	33,3	-1,8
De 45 à 53 heures par mois	31,3	38,6	40,3	1,7
Plus de 53 heures par mois	33,5	26,3	26,6	0,3
Diplôme préparé				
Titre ou diplôme homologué	55,4	56,7	55,6	-1,1
Qualification reconnue par accord de branche ..	44,6	43,3	44,4	1,1

Source : MES-DARES, France entière.

Tableau 6
La nature des contrats d'adaptation

En pourcentage

	1995	1996	1997	Var. 97/96
Durée du contrat				(en points)
CDD de 6 mois	28,2	26,1	24,1	-2,0
CDD de 7 à 11 mois	7,5	7,4	7,3	-0,1
CDD de 12 mois	12,1	12,5	11,8	-0,7
CDI	52,2	54,0	56,8	2,8
Durée de la formation				
200 heures (durée forfaitaire)	71,1	74,1	71,9	-2,2
201 à 299 heures	10,7	8,3	8,2	-0,1
300 heures et plus	18,2	17,6	19,9	2,3

Source : MES-DARES, France entière.

CDI, contre 57 % de ceux ayant un niveau BAC ou BAC+2 et seulement 47 % des jeunes les moins qualifiés (niveau CAP/BEP ou inférieur). 61 % des jeunes qui étaient salariés avant leur entrée en contrat d'adaptation sont embauchés en CDI, alors que seulement 49 % de ceux qui étaient demandeurs d'emploi sont dans la même situation.

Parallèlement à la durée moyenne des contrats, celle prévue pour les formations augmente : les actions de plus de 300 heures représentent près de 20 % des formations prévues, contre 18 % deux ans plus tôt (tableau 6).

L'augmentation des entrées en contrats de qualification et d'adaptation se concentre largement dans le secteur tertiaire

Les entrées en contrat de qualification et d'adaptation sont beaucoup plus dispersées selon les sec-

teurs d'activités que celles en apprentissage. 14 % des embauches ont lieu dans le commerce de détail spécialisé, 11 % dans le commerce de gros, 6 % dans l'hôtellerie-restauration, 5 % dans le bâtiment et 3 % dans la coiffure. Ces contrats sont le plus souvent signés par des employeurs du secteur du commerce (27 % des contrats de qualification et 23 % des contrats d'adaptation signés), des industries autres que celles du secteur agricole et alimentaire (respectivement 14% et 25%), des services marchands aux entreprises (respectivement 15 % et 14 %) et des services aux particuliers (respectivement 12 % et 10 %).

L'augmentation du volume des contrats d'adaptation et de qualification en 1997 s'explique principalement par la hausse des contrats signés dans les secteurs relevant du tertiaire et notamment des services aux entreprises (en un an, + 1,4 point pour les contrats de qualifi-

cation et + 2,2 points pour les contrats d'adaptation) (tableau 7). Ce dynamisme dans les services aux entreprises provient en particulier des recrutements dans des activités de télécommunication (en un an, + 0,9 point pour les contrats de qualification et + 0,7 point pour les contrats d'adaptation) et de conseils en système informatique (+ 0,3 et + 1,1 point).

Au contraire, la part de l'industrie dans l'ensemble des nouveaux contrats ne cesse de diminuer : en un an, de - 0,7 point pour les contrats de qualification et de - 5,2 points pour les contrats d'adaptation. Ce recul est surtout dû à la baisse des entrées dans les secteurs des industries de biens de consommation (- 0,2 et - 0,6 point), de l'automobile (- 0,1 et - 1,8 point) et de l'énergie (- 0,3 point pour les contrats de qualification).

Dans la construction, qui a supprimé beaucoup d'emplois en 1997, on ne constate pas de baisse équi-

Tableau 7
Les employeurs utilisateurs de contrats de qualification et d'adaptation

En pourcentage

	Contrats de qualification				Contrats d'adaptation			
	1995	1996	1997	Var. 97/96	1995	1996	1997	Var. 97/96
Secteur d'activité	(en points)							
Agriculture, sylviculture, pêche	1,2	1,3	1,3	ns	0,7	0,7	0,7	ns
Industrie	18,9	18,0	17,3	-0,7	40,7	36,3	31,1	-5,2
<i>dont</i> : Industries agricoles et alimentaires	3,7	3,4	3,3	-0,1	7,3	6,9	5,8	-1,1
Industries des biens de consommation	3,8	3,7	3,5	-0,2	5,5	4,7	4,2	-0,6
Industrie automobile	0,7	0,6	0,5	-0,1	5,3	3,8	1,9	-1,8
Industries des biens d'équipement	3,9	3,7	3,6	-0,1	6,5	6,5	6,3	-0,1
Industries des biens intermédiaires	5,8	5,5	5,5	0,0	15,2	13,1	11,7	-1,4
Construction	8,1	8,1	8,1	-0,1	4,6	3,7	3,2	-0,4
Services	71,8	72,6	73,4	0,8	54,0	59,3	65,0	5,7
<i>dont</i> : Commerce	28,2	27,3	27,3	0,0	24,0	24,6	23,3	-1,3
Transports	5,2	6,1	5,9	-0,1	6,9	8,3	10,8	2,5
Activités financières	2,9	2,9	2,4	-0,5	2,8	3,2	3,3	0,1
Services aux entreprises	13,9	13,8	15,2	1,4	11,8	12,1	14,3	2,2
Services aux particuliers	11,5	12,7	12,4	-0,4	6,5	8,4	10,1	1,7
Éducation, santé, action sociale	6,7	6,4	6,3	-0,1	1,1	1,6	1,9	0,2
Taille de l'établissement								
0 salariés	2,1	2,4	2,4	0,0	0,3	0,2	0,3	0,1
1 à 4 salariés	24,3	26,2	26,1	-0,1	6,5	6,9	8,2	1,3
5 à 9 salariés	17,2	17,3	18,1	0,8	9,3	9,5	10,5	1,0
10 à 49 salariés	26,1	25,1	25,3	0,2	29,7	29,7	31,1	1,4
50 à 159 salariés	13,7	13,1	12,2	-0,9	22,1	21,3	19,6	-1,7
200 à 499 salariés	7,7	7,0	7,2	0,2	9,9	9,8	9,0	-0,8
500 salariés et plus	8,9	8,9	8,7	-0,2	22,1	22,6	21,3	-1,3

Source : MES-DARES.

valente du volume des recrutements en contrats de qualification ou d'adaptation (respectivement, - 0,1 % et -0,4 % point en un an, soit 8,1 % et 3,2 % des contrats signés en 1997).

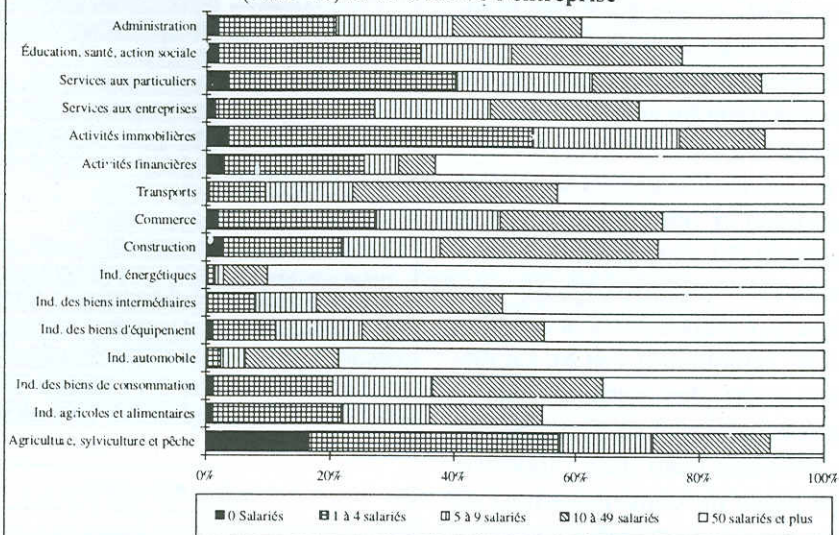
Enfin, les recrutements en contrats en alternance ont progressé dans le secteur des activités immobilières (+ 27 % pour les contrats de qualification et + 59 % pour les contrats d'adaptation), ainsi que dans le secteur des activités récréatives, culturelles et sportives (+ 13 % en matière de contrats de qualification). L'importance de ces secteurs dans l'ensemble des entrées en formation alternée reste cependant faible : 2,2 % des contrats de qualification et 0,6 % des contrats d'adaptation pour le secteur des activités immobilières, 1,7 % des contrats de qualification pour les activités récréatives, culturelles et sportives.

Les entrées en contrat d'adaptation enregistrent également une hausse dans les transports et les services aux particuliers : respectivement, + 2,5 et + 1,7 points en un an, soit 11 % et 10 % des embauches en 1997.

Une situation contrastée selon la taille des entreprises

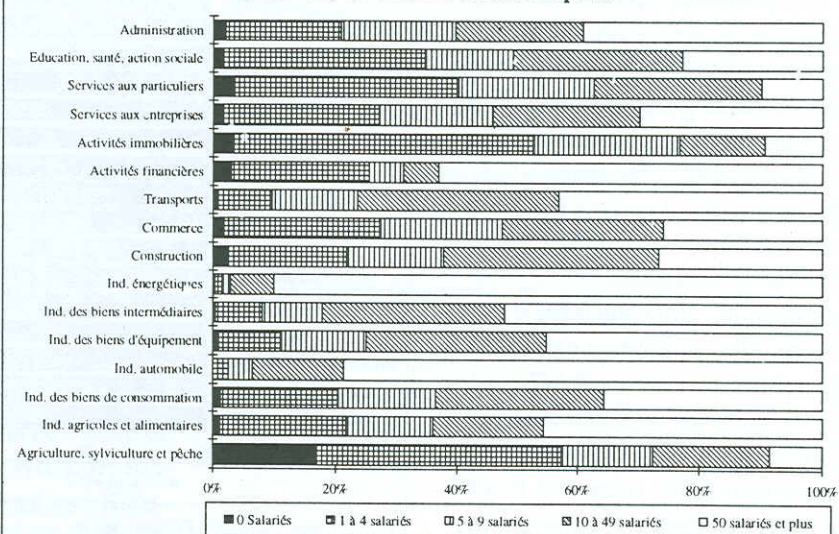
Seulement 2 % des contrats de qualification et 0,3 % des contrats d'adaptation (graphiques 5 et 6) concernent l'embauche de premiers salariés. Contrairement à l'apprentissage, la baisse des recrutements par les établissements de 50 salariés et plus (qui représentent 28 % des embauches en contrats de qualification et 50 % de celles en contrats d'adaptation en 1997) s'accompagne d'une augmentation des recrutements dans les établissements de taille intermédiaire, de 5 à 49 salariés, qui totalisent 43 % des recrutements en contrats de qualification et 18 % des entrées en contrat d'adaptation en 1997.

Graphique 5
Répartition des contrats de qualification selon les grands secteurs d'activités (NAF 16) et la taille de l'entreprise



Source : MES-DARES, France entière.

Graphique 6
Répartition des contrats d'adaptation selon les grands secteurs d'activité (NAF 16) et la taille de l'entreprise



Source : MES-DARES, France entière.

Dans les grands établissements, la progression de la part des bénéficiaires des contrats de qualification signés dans l'industrie des biens intermédiaires (+ 0,5 point, 11 % des embauches) n'a pas suffi à empêcher la baisse de l'ensemble du secteur industriel (- 1,5 point, 27 % des embauches). C'est cependant dans ces établissements que l'augmentation de la part des contrats signés dans les transports et dans les services aux entreprises est la plus sensible (+ 3 points, 17 % et 10 % des embauches en 1997).

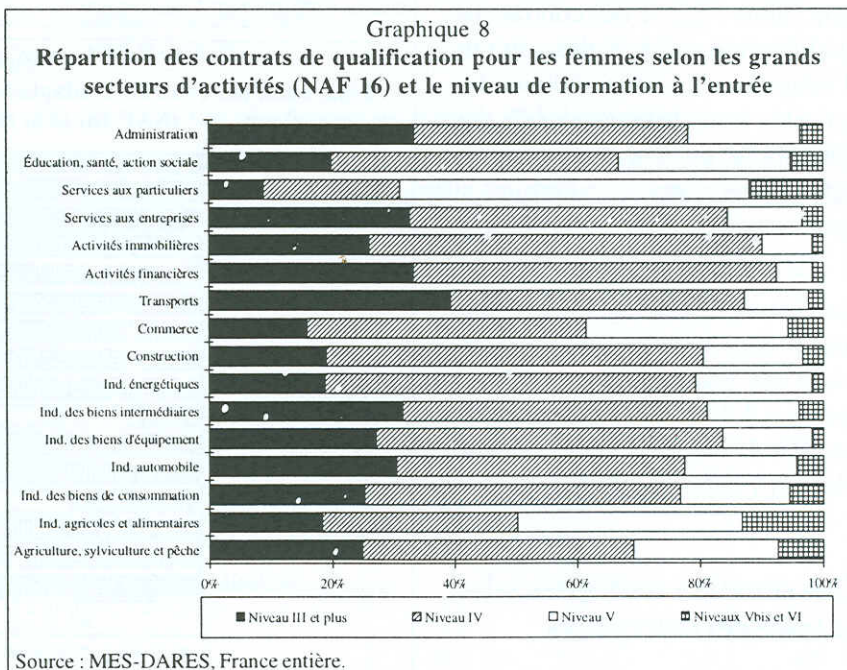
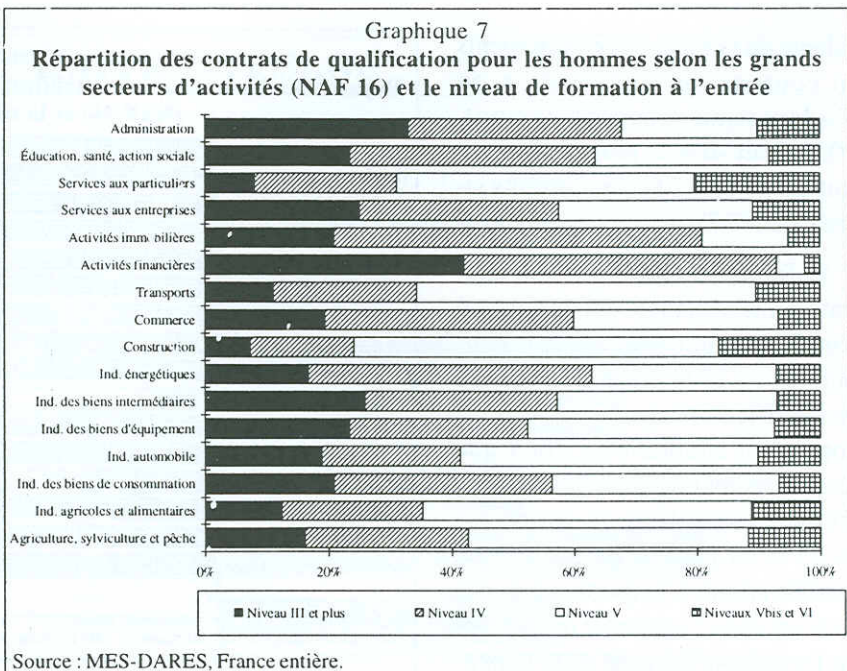
Mieux formées, les femmes occupent les emplois plus qualifiés

En 1997, la progression de la part des jeunes femmes se confirme, avec 46 % des entrées en contrat de qualification et 37 % des entrées en contrat d'adaptation (respectivement, + 0,2 et + 2 points par rapport à 1996).

Comme pour l'ensemble des femmes actives, les jeunes femmes bénéficiaires des contrats en alternance ont un niveau de formation plus élevé que les hommes.

En 1997, près de sept femmes sur dix ayant bénéficié d'un contrat de qualification ont au moins le niveau BAC contre 49 % des hommes. Elles ont un niveau de formation presque identique à celui des hommes dans les activités financières (92 % d'entre elles ont au moins le niveau BAC contre 93 % pour les hommes) et immobilières (90 % contre 81 %), ainsi que dans le commerce (61 % contre 60 %) et les services aux particulières (à égalité à 31 %) (graphiques 7 et 8). La différence est plus marquée dans le secteur industriel où, bien que peu nombreuses (sauf dans l'industrie des biens de consommation, où elles représentent 53 % des embauches), les jeunes femmes sont mieux formées et occupent des emplois plus qualifiés.

Les contrats d'adaptation suivent la même tendance où les femmes ont, pour 79 % d'entre elles, un niveau BAC et plus, contre 61 % des hommes. Elles sont majoritaires dans les activités financières (55 % des embauches) et dans l'immobilier (66 %), ainsi que dans les services aux particuliers (56 %). Dans ces secteurs, ainsi que dans le commerce, elles possèdent en majorité au moins le niveau BAC (entre 58 %, dans les services aux particulières, et 97 %, dans le secteur financier). Elles occupent le plus souvent des postes d'employés (entre 56 %, dans le secteur financier, et 82 %, dans le commerce) mais sont aussi présentes dans les postes relevant des professions intermédiaires (entre 6 %, dans les services aux particuliers, et 33 % dans le secteur financier). A contrario, les hommes sont majoritaires dans l'industrie (entre 65 %, dans l'industrie de biens de consommation, et 78 %, dans l'industrie automo-



bile). Ils occupent dans la plupart des cas des emplois d'ouvriers (entre 63 %, dans les industries des biens d'équipement, et 85 %, dans l'industrie automobile).

Dans le secteur de la construction, les bénéficiaires des contrats de qualification et d'adaptation, pour la plupart des hommes (89 %

et 86 % des embauches), sont moins formés (respectivement, 24 % et 46 % de niveau BAC ou plus) et occupent majoritairement les emplois d'ouvriers (respectivement, 82 % et 69 %).

Ruby SANCHEZ
(DARES).