

Première Synthèses Informations

FORMATION EN ALTERNANCE : *le repli des entrées en contrat de qualification s'est amplifié en 2003*

Avec une baisse de 11 % en 2003, les embauches en contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation reculent pour la troisième année consécutive. Cette baisse est plus prononcée dans l'industrie. Elle s'explique surtout par le repli des entrées de jeunes de 16 à 25 ans en contrat de qualification.

Les sortants de scolarité accèdent moins nombreux aux contrats de formation en alternance. Le poids des entrées au niveau Bac cesse de s'élever. Les embauches de jeunes demandeurs d'emploi progressent. Ils sont de plus en plus diplômés. C'est surtout vrai pour les contrats d'adaptation plus fréquemment utilisés par les établissements de 50 salariés ou plus.

Les entrées des adultes en contrat de qualification restent peu nombreuses mais augmentent de 2 % par rapport à 2002.

L'ensemble de ces dispositifs a été revu dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 avec la mise en place du contrat de professionnalisation.

Contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, l'accès à la formation en alternance a nettement diminué en 2003 (encadrés 1 et 2). Un peu plus de 165 400 nouveaux contrats ont été enregistrés en 2003, soit une baisse de 11 % par rapport à 2002 et de 23 % par rapport à 2000. Cette baisse est surtout marquée pour les contrats de qualification en faveur des jeunes et pour les contrats d'adaptation (tableau 1). En revanche, même si elles restent peu nombreuses, les entrées des adultes en contrat de qualification continuent de progresser (encadré 3).

Les entrées se concentrent dans les petits établissements du tertiaire

La baisse des entrées en contrats de qualification et d'adaptation est particulièrement mar-

Tableau 1
Les nouveaux bénéficiaires de contrats de qualification jeunes et d'adaptation

En pourcentage

	Contrat de qualification jeunes				Contrat d'adaptation			
	2001	2002	2003	Variation 2003/2002 (en points)	2001	2002	2003	Variation 2003/2002 (en points)
Flux de nouveaux contrats.....	132 257	125 176	109 565	-12%	61 735	45 107	40 745	-10%
Sexe								
Hommes	51,9	49,7	49,7	0,1	66,2	65,6	63,8	-1,8
Femmes	48,1	50,3	50,3	-0,1	33,8	34,4	36,2	1,8
Âge								
16 à 18 ans	17,9	17,9	18,5	0,7	6,2	6,1	5,1	-1,1
19 ans	16,7	16,6	15,7	-0,9	8,4	8,6	7,1	-1,6
20 ans	19,0	19,8	18,9	-0,9	12,8	13,7	12,8	-0,8
21 ans	16,0	16,6	16,6	0,0	14,7	15,7	15,6	-0,1
22 ans	11,5	11,7	12,0	0,2	15,2	15,9	16,9	1,0
23 ans	8,1	7,8	8,0	0,3	17,1	16,3	17,5	1,3
24 ans	5,8	5,3	5,4	0,1	15,1	14,3	15,0	0,7
25 ans ou plus	5,0	4,3	4,9	0,5	10,5	9,3	9,9	0,6
Niveau de formation à l'entrée								
I à II (BAC + 3 ou plus).....	2,7	2,2	2,3	0,2	17,5	16,9	18,6	1,6
III (BAC + 2)	12,1	12,0	12,1	0,2	27,2	26,6	27,5	0,9
IV (BAC).....	47,0	49,3	49,2	-0,1	24,1	25,3	25,6	0,3
V (CAP, BEP).....	28,2	27,3	27,3	0,0	23,7	23,8	21,5	-2,2
Vbis et VI	10,1	9,3	9,0	-0,3	7,5	7,4	6,8	-0,6
Situation avant contrat								
Fin de scolarité	43,8	44,0	41,5	-2,5	19,8	20,3	18,2	-2,1
Fin d'apprentissage	6,4	6,4	6,7	0,4	3,1	3,4	3,6	0,2
Fin d'autres contrats aidés (1)	8,7	9,4	9,8	0,4	2,5	2,7	2,7	0,0
Fin de service national	0,6	0,2	0,1	-0,1	2,4	0,5	0,4	-0,2
Fin de stage	2,8	2,5	2,4	-0,1	1,7	1,6	1,4	-0,2
Salarié	19,4	19,0	18,1	-1,0	42,1	40,5	40,1	-0,4
Demandeur d'emploi inscrit	16,2	16,4	16,7	0,3	22,1	23,8	25,5	1,7
Autres situations	2,0	2,0	4,6	2,6	6,2	7,2	8,2	0,9

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

Source : Dares, France entière.

quée dans l'industrie : -18 % pour les contrats de qualification, -11 % pour les contrats d'adaptation. Ce secteur ne représente plus que 13 % des nouveaux contrats de qualification et 28 % des nouveaux contrats d'adaptation. Les embauches en contrat de qualification se replient également fortement dans les services aux entreprises. Les recrutements dans l'agriculture et la construction restent marginaux (tableau 2).

Les petits établissements de moins de 50 salariés réalisent les trois quarts des embauches en contrat de qualification (+2 points par rapport à 2002). Ils ne représentent qu'environ 40 % des

embauches en contrat d'adaptation. C'est dans l'industrie que les établissements de taille plus importante s'ouvrent plus facilement à l'alternance, notamment sous la forme de contrat d'adaptation (tableau 3).

Les filles et les moins diplômés bénéficient moins souvent de contrats longs

Contrairement aux années précédentes, la part des entrées de jeunes au niveau Bac a cessé de s'élever. Elle représente 49 % des entrées en contrat de qualification et 26 % des entrées en contrat d'a-

daptation, contre respectivement 36 % et 24 % en 1996.

Les jeunes non qualifiés (niveaux V bis et VI) ne représentent plus que 9 % des entrées en contrat de qualification et 7 % des nouveaux contrats d'adaptation. Ils bénéficient peu des longs contrats de qualification : 26 % d'entre eux signent pour deux ans, contre 31 % en moyenne. Ils se voient offrir moins souvent des contrats d'adaptation stables : 60 % d'entre eux bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (CDI), contre 71 % en moyenne.

Les jeunes femmes sont proportionnellement plus nombreu-

Tableau 2
Les employeurs utilisateurs des contrats de qualification jeunes et d'adaptation

En pourcentage

	Contrat de qualification jeunes				Contrat d'adaptation			
	2001	2002	2003	Variation 2003/2002 (en points)	2001	2002	2003	Variation 2003/2002 (en points)
Secteur d'activité								
Agriculture, silviculture, pêche	1,1	1,1	1,1	0,1	0,5	0,5	0,4	-0,1
Industrie.....	15,4	14,4	13,4	-1,0	32,8	28,3	27,9	-0,4
<i>dont : Industries agricoles et alimentaire.....</i>	<i>2,4</i>	<i>2,3</i>	<i>2,3</i>	<i>0,0</i>	<i>4,2</i>	<i>4,3</i>	<i>4,4</i>	<i>0,1</i>
<i>Industries des biens de consommation</i>	<i>2,9</i>	<i>2,9</i>	<i>2,7</i>	<i>-0,2</i>	<i>4,0</i>	<i>3,0</i>	<i>3,2</i>	<i>0,2</i>
<i>Industrie automobile</i>	<i>1,0</i>	<i>0,8</i>	<i>0,6</i>	<i>-0,2</i>	<i>5,0</i>	<i>2,9</i>	<i>4,2</i>	<i>1,3</i>
<i>Industries des biens d'équipement.....</i>	<i>3,7</i>	<i>3,4</i>	<i>3,2</i>	<i>-0,2</i>	<i>6,7</i>	<i>7,5</i>	<i>6,2</i>	<i>-1,4</i>
<i>Industries des biens intermédiaires....</i>	<i>4,7</i>	<i>4,3</i>	<i>3,9</i>	<i>-0,4</i>	<i>11,6</i>	<i>9,8</i>	<i>9,0</i>	<i>-0,8</i>
Construction	8,1	7,9	8,4	0,5	3,6	4,0	3,8	-0,2
Tertiaire.....	75,4	76,6	77,1	0,5	63,1	67,1	67,9	0,7
<i>dont : Commerce</i>	<i>27,6</i>	<i>29,4</i>	<i>29,7</i>	<i>0,3</i>	<i>18,8</i>	<i>22,0</i>	<i>22,9</i>	<i>0,9</i>
<i>Transports</i>	<i>5,6</i>	<i>4,8</i>	<i>4,5</i>	<i>-0,3</i>	<i>10,3</i>	<i>9,3</i>	<i>8,1</i>	<i>-1,2</i>
<i>Activités financières</i>	<i>3,0</i>	<i>3,3</i>	<i>3,6</i>	<i>0,4</i>	<i>4,8</i>	<i>5,4</i>	<i>5,6</i>	<i>0,1</i>
<i>Services aux entreprises</i>	<i>20,6</i>	<i>19,6</i>	<i>18,1</i>	<i>-1,4</i>	<i>21,8</i>	<i>21,7</i>	<i>21,8</i>	<i>0,1</i>
<i>Services aux particuliers</i>	<i>10,1</i>	<i>10,4</i>	<i>10,6</i>	<i>0,2</i>	<i>5,0</i>	<i>6,3</i>	<i>6,3</i>	<i>0,1</i>
<i>Éducation, santé, action sociale</i>	<i>4,8</i>	<i>5,4</i>	<i>6,2</i>	<i>0,8</i>	<i>1,6</i>	<i>1,5</i>	<i>2,0</i>	<i>0,5</i>
Taille de l'établissement								
0 salarié.....	1,8	2,0	1,8	-0,2	0,2	0,2	0,1	0,0
1 à 4 salariés.....	24,3	24,4	25,9	1,5	5,2	5,5	5,3	-0,2
5 à 9 salariés.....	18,1	18,5	18,6	0,1	7,9	8,2	7,8	-0,4
10 à 49 salariés.....	26,2	26,0	26,2	0,2	27,4	29,3	28,1	-1,2
50 à 199 salariés	13,1	12,5	12,0	-0,5	21,2	20,4	20,6	0,2
200 à 499 salariés.....	7,6	7,7	7,5	-0,2	12,2	12,3	12,8	0,5
500 salariés ou plus.....	8,9	9,0	8,0	-1,0	26,0	24,1	25,3	1,2

Source : Dares, France entière.

ses à entrer en contrat de qualification qu'en contrat d'adaptation, contrat davantage utilisé par les secteurs industriels. Elles ont un niveau de formation plus élevé mais bénéficient moins souvent de contrats longs. Plus de la moitié de celles qui signent un contrat d'adaptation sont diplômées de l'enseignement supérieur : 54 % contre 46 % pour les garçons. Seules 68 % d'entre elles ont un contrat à durée indéterminée, contre 72 % pour les garçons.

et 18 % des embauches en contrat d'adaptation, un poids néanmoins beaucoup plus important qu'en 1996 (respectivement, 28 % et 10 %).

Les jeunes inscrits à l'Anpe sont proportionnellement plus nombreux à entrer dans une formation en alternance, notamment en contrat d'adaptation. Ils ont un niveau de formation élevé : 44 % d'entre eux sont diplômés de

l'enseignement supérieur pour le contrat d'adaptation et 16 % pour le contrat de qualification, des hausses respectives de 4 points et de 2 points par rapport à 2002.

L'intérêt accru pour les formations qui préparent à un diplôme ou un titre homologué

En 2003, 69 % des nouveaux contrats de qualification préparent

L'accès de jeunes demandeurs d'emploi en hausse

Après la stabilisation de 2002, moins de jeunes directement issus du système scolaire accèdent à la formation en alternance. En 2003, ces jeunes représentent 42 % des embauches en contrat de qualifi-

Tableau 3
Les embauches en contrats de qualification jeunes et d'adaptation par secteur d'activité selon la taille de l'établissement

	Contrat de qualification jeunes			Contrat d'adaptation		
	0 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 sal. ou plus	0 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 sal. ou plus
Agriculture.....	92,1	6,5	1,4	83,9	13,3	2,8
Industrie.....	53,9	17,0	29,1	37,2	22,6	40,2
Construction.....	79,2	13,7	7,1	45,1	28,6	26,3
Tertiaire.....	74,5	11,2	14,3	42,9	19,7	37,5
Total.....	72,5	12,0	15,5	41,3	20,6	38,1

Source : Dares, France entière.

Tableau 4

Les embauches en contrat de qualification par spécialité de formation selon le mode de reconnaissance de la qualification

En pourcentage

Spécialité préparée	Mode de reconnaissance de la qualification		Total	Part de la spécialité	Variation 2003/200 (en points)
	Diplôme ou titre homologué	Autres reconnaissances conventionnelles et paritaires (1)			
Domaines de la production.....	51,5	48,5	100,0	20,4	-0,2
<i>dont</i> : Technologies industrielles fondamentales et de transformation (conception de produits, automatisme, ...)	40,3	59,7	100,0	3,3	-0,4
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	63,4	36,6	100,0	2,1	0,1
Génie civil, construction, bâtiment, bois	47,2	52,8	100,0	6,1	0,3
Mécanique, électricité, électronique	51,0	49,0	100,0	4,5	-0,4
Domaines des services.....	73,5	26,5	100,0	79,6	0,2
<i>dont</i> : Échanges et gestion (commerce, vente, comptabilité, ...)	75,5	24,5	100,0	44,7	0,5
Secrétariat, bureautique.....	81,0	19,0	100,0	8,7	-0,1
Communication et information (Informatique, traitement de l'information, ...)	56,0	44,0	100,0	6,3	-0,9
Accueil, hôtellerie, tourisme	70,6	29,4	100,0	4,1	0,1
Coiffure, esthétique, santé, animation culturelle, sportive et de loisirs, autres services aux personnes	79,2	20,8	100,0	9,7	0,7
Total	68,9	31,1	100,0	100,0	-

(1) - Validées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche à laquelle appartient l'entreprise, par une convention collective de branche ou par un certificat de qualification professionnelle.

Source : Dares, France entière.

à un diplôme ou à un titre homologué, soit près d'un point de plus qu'en 2002 et 16 points de plus qu'en 1996. 81 % des jeunes de niveau IV (Bac) préparent ce type de certification.

31 % des entrées en contrat de qualification prévoient une formation débouchant sur une qualification reconnue par les branches professionnelles. Ces formations sont validées par la commission

paritaire nationale de l'emploi de la branche à laquelle appartient l'entreprise, par une convention collective de branche ou par un certificat de qualification professionnelle. Ces modes de reconnaissance conventionnels et paritaires restent majoritaires pour les diplômés de l'enseignement supérieur mais perdent progressivement du terrain : 51 % des certifications prévues contre 54 % en

2002 et 60 % en 1996. C'est dans les spécialités où le contrat de qualification est faiblement implanté que ce type de formation est le mieux représentée (tableau 4).

Ruby SANCHEZ

(DARES).

LES CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

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. Les dispositions qui régissent ces contrats figurent dans le livre IX relatif à la formation professionnelle continue.

La durée du *contrat de qualification* est fixée en fonction de la durée de la formation (entre six mois et deux ans). La formation dispensée en entreprise et en centre de formation débouche sur une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique reconnu par l'État. Cette qualification peut être aussi validée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche à laquelle appartient l'entreprise ou reconnue par une convention collective de branche ou un certificat de qualification professionnelle (CQP). Après la phase d'expérimentation initiée en 1999, la loi de finances pour 2002 a modifié et pérennisé le contrat de qualification adulte. Désormais, toutes les personnes sans emploi de 26 ans ou plus, rencontrant ou susceptibles de rencontrer des difficultés sociales et professionnelles peuvent bénéficier d'un contrat de qualification.

Le *contrat d'adaptation* d'une durée indéterminée ou déterminée (six à douze mois) cherche à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en leur permettant, grâce à un complément de formation, d'adapter leur qualification à l'emploi occupé.

Le *contrat d'orientation*, de six ou neuf mois selon l'âge et le niveau de formation, permet aux jeunes de bénéficier d'une ou plusieurs actions d'orientation destinées principalement à construire un projet professionnel.

Sous réserve des dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les jeunes perçoivent un salaire déterminé en pourcentage du Smic. Le montant est fonction du type du dispositif, de l'ancienneté dans le contrat et de l'âge. L'employeur finance la formation. Pour les contrats de qualification et d'orientation, il bénéficie de l'exonération des charges sociales. Une aide à l'embauche, d'un montant minimum de 1 525 euros, est versée lors de l'enregistrement d'un contrat de qualification « adulte » rémunéré sur la base du SMIC à taux plein ou des minima conventionnels.

LE CONTRAT D'ORIENTATION

Les nouveaux bénéficiaires de contrats d'orientation

En pourcentage

Avec une baisse de 5 % en 2003, les entrées en contrat d'orientation (6 341) reculent pour la troisième année consécutive. La part du tertiaire reste prédominante (71 % des entrées). Celle des secteurs agricole et de la construction diminue : 22 % en 2002, 18 % en 2003. Avec 11 % d'embauches en moins, l'industrie ne représente plus que 11 % des entrées.

En 2003, les plus diplômés accèdent davantage au contrat d'orientation : 32 % des contrats sont signés par des jeunes ayant un niveau de formation au moins équivalent au Bac, soit 4 points de plus qu'en 2002. Les jeunes sortant de scolarité sont moins nombreux : 30 %, - 4 points par rapport à 2002. Désormais, les jeunes inscrits à l'Anpe représentent 36 % des entrées. Plus de la moitié (52 %) de ces jeunes demandeurs d'emploi sont des femmes. Au total, celles-ci représentent 46 % des entrées, cinq points de plus qu'en 2002.

	2001	2002	2003	Variation 2003/2002 (en points)
Flux de nouveaux contrats	7 739	6 683	6 341	-5,1%
Sexe				
Hommes	62,3	59,0	54,3	-4,6
Femmes	37,7	41,0	45,7	4,6
Âge				
16 à 18 ans	51,3	49,5	44,8	-4,7
19 ans	14,2	14,5	14,9	0,3
20 ans	13,2	14,4	15,4	1,0
21 ans	9,7	10,8	11,3	0,5
22 ans ou plus	11,5	10,8	13,7	2,9
Niveau de formation à l'entrée				
IV et plus (BAC et plus)	24,5	27,9	32,1	4,2
V (CAP,BEP)	17,5	16,0	16,5	0,5
Vbis (CEP)	37,2	36,9	35,7	-1,2
VI (limité à scolarité obligatoire)	20,8	19,1	15,6	-3,5
Situation avant contrat				
Fin de scolarité	33,3	34,3	30,3	-4,0
Fin de contrat aidé (1)	5,5	5,9	5,0	-0,9
Fin de stage	8,4	7,5	7,9	0,4
Salarié	9,2	8,5	9,3	0,8
Demandeur d'emploi inscrit	29,8	31,8	35,9	4,1
Autres situations	13,7	12,1	11,6	-0,5

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

Source : Dares, France entière.

LE CONTRAT DE QUALIFICATION ADULTE

En 2003, près de 8 800 nouveaux contrats de qualification ont été conclus pour les adultes. C'est 2 % de plus qu'en 2002, une progression comparable à celle de 2002 mais inférieure à celle de 2001 (+ 27 %).

Les petits établissements de moins de 50 salariés proposent de moins en moins souvent des contrats de qualification adulte. Ces derniers représentent 62 % des embauches, -2 points par rapport à 2001. Ces établissements sont concentrés dans le tertiaire : 78 % des nouveaux contrats conclus en 2003. La part du tertiaire dans les embauches a progressé de six points par rapport à 1999, la première année d'expérimentation du dispositif.

À l'inverse des contrats de formation en alternance pour les jeunes, le contrat de qualification adulte recrute majoritairement dans les premiers niveaux de qualification. Près de six nouveaux bénéficiaires sur dix ont au plus le niveau du CAP-BEP. Les demandeurs d'emploi inscrits à l'Anpe et les bénéficiaires du RMI régressent dans les embauches. Ils ne représentent plus que 52 % des entrées, soit 18 points de moins qu'en 2002. C'est le résultat des nouvelles dispositions introduites par la loi de finances pour 2002 qui étend le bénéfice du contrat à l'ensemble des adultes rencontrant ou susceptibles de rencontrer des difficultés sociales et professionnelles. Auparavant, ce sont essentiellement les personnes âgées de 26 ans ou plus et inscrites comme demandeurs d'emploi pendant 12 mois au cours des 18 derniers mois ayant précédé leur embauche, qui pouvaient prétendre à ce type de contrat.

Les nouveaux bénéficiaires de contrats de qualification pour les adultes

En pourcentage

	2001	2002	2003	Variation 2003/2002 (en points)
Flux de nouveaux contrats	8 492	8 638	8 782	-1,7%
Sexe				
Hommes	55,2	54,0	53,0	-1,0
Femmes	44,8	46,0	47,0	1,0
Âge				
30 ans ou moins	46,0	46,3	43,9	-2,4
Plus de 30 ans	54,0	53,7	56,1	2,4
Niveau de formation à l'entrée				
I à III (BAC + 2 et plus)	17,6	18,0	17,7	-0,3
IV (BAC)	23,1	26,1	25,4	-0,8
V (CAP,BEP)	38,7	36,2	36,7	0,5
Vbis et VI	20,7	19,6	20,3	0,6
Situation avant contrat				
Demandeur d'emploi inscrit	65,2	65,3	48,1	-17,3
Bénéficiaire du RMI	7,2	4,8	3,8	-1,0
Autres (1)	27,7	29,9	48,1	18,2

(1) - Part d'autres publics prioritaires n'ayant pas déclaré être inscrit à l'Anpe (salariés, sortants de scolarité ou d'emploi aidé, ...).

Source : Dares, France entière.