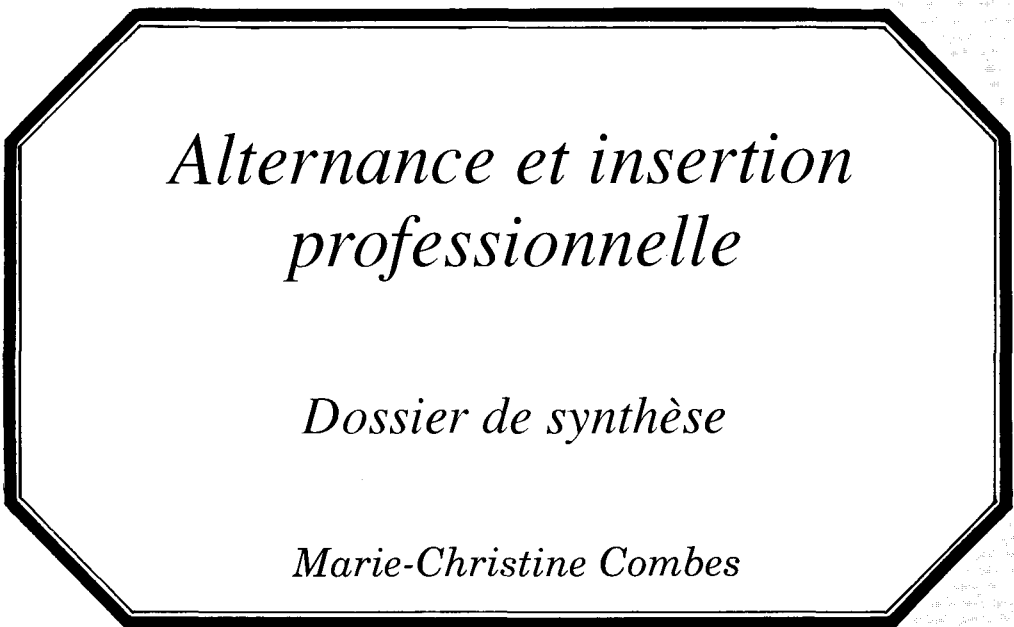

CENTRE D'ETUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

Dossier



*Alternance et insertion
professionnelle*

Dossier de synthèse

Marie-Christine Combes

ALTERNANCE ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Dossier de synthèse

Marie-Christine COMBES

Département "Entrée dans la vie active"

Mai 1988

COLLECTION DES ETUDES N° 36

ALTERNANCE ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Dossier de synthèse

Ce dossier, réalisé à la demande du Haut Comité Education-Economie, est une synthèse des données et analyses existantes, principalement au CEREQ, sur les formations en alternance. L'objectif est d'apporter des éléments d'information sur le rôle de ces formations dans l'insertion professionnelle des jeunes. La définition des formations en alternance retenue ici est littérale et non institutionnelle. Elle a conduit à les examiner dans leur ensemble, quel que soit le statut de leurs bénéficiaires - scolaire, salarié ou stagiaire -, à éliminer du champ une mesure ne comportant pas de formation comme les travaux d'utilité collective, et à ne traiter des stages d'initiation à la vie professionnelle que du strict point de vue de l'insertion.

Le premier chapitre du dossier traite de l'articulation entreprise-centre de formation d'après l'exemple de l'apprentissage. Il montre l'importance de l'existence d'institutions intermédiaires entre l'entreprise et le centre de formation, institutions qui soient capables de construire un projet de formation réalisant un consensus entre l'ensemble des entreprises adhérentes. Le centre de formation devient alors l'instrument de mise en oeuvre de ce projet. Ce modèle est minoritaire au sein de l'apprentissage : ses résultats sont très performants mais il est relativement contraignant pour les entreprises et sélectif pour les individus.

Le deuxième chapitre examine les conditions d'insertion à l'issue des différentes formations en alternance. Si l'apprentissage permet effectivement une meilleure insertion due au fait qu'un certain nombre d'apprentis restent chez leur maître d'apprentissage après la fin du contrat, les autres formations ne semblent pas procurer un avantage très net sur le marché du travail sauf les contrats d'adaptation. Ces derniers semblent être davantage une étape dans un processus d'embauche de jeunes qu'une formation, fût-elle post-initiale.

Enfin, le dernier chapitre traite du cheminement professionnel : on constate que la situation des anciens apprentis évolue relativement peu et qu'une articulation entre les différentes mesures semble apparaître au travers des cheminements des individus. On voit se dessiner un cursus de type stage de formation alternée ou stage "hors secteur productif" réservant peu d'opportunité d'emploi à son issue, et un cursus d'entrée dans l'entreprise via les stages d'initiation à la vie professionnelle et les contrats.

On trouvera en annexe les données de base sur chacune des formules : caractéristiques générales, effectifs concernés, caractéristiques scolaires des bénéficiaires, caractéristiques des entreprises d'accueil.

L'avant-propos tente de synthétiser les éléments d'information réunis dans le dossier pour répondre à la question fondamentale : l'alternance facilite-t-elle l'insertion professionnelle ? Si la réponse est oui, elle n'est cependant pas directe. La réponse positive est plutôt dans la transformation à long terme du marché du travail des jeunes, que l'on peut attendre du développement de l'alternance. Mais cela suppose peut-être un travail d'harmonisation des statuts de l'alternance.

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	7
1. De quoi parle-t-on ?	7
2. L'alternance favorise-t-elle l'insertion professionnelle ?	11
3. L'avenir des formations en alternance	13
INTRODUCTION	19
CHAPITRE I - L'articulation entreprise-centre de formation	21
1. Les deux formes d'apprentissage	22
2. Les autres formations en alternance	25
CHAPITRE II - Formations en alternance et insertion professionnelle	27
1. L'insertion professionnelle des apprentis : comparaison avec les élèves de LEP	27
2. Accès à l'emploi des jeunes passant par les dispositifs de politique de l'emploi : l'exemple des stages 16-18 ans	31
3. L'insertion professionnelle à la sortie des formations en alternance issues de l'accord interprofessionnel de 1983	35
CHAPITRE III - L'articulation des différentes formules et le cheminement professionnel	39
1. Le cheminement d'une cohorte de la formation à l'emploi : le panel téléphonique du CEREQ	39
2. Le cheminement professionnel des apprentis	43

ANNEXE - Les formations en alternance : importance, caractéristiques et populations concernées45
1. L'apprentissage45
2. Les séquences éducatives en entreprises49
3. Les formations complémentaires d'initiative locale (FCIL)52
4. Les contrats de qualification55
5. Les contrats d'adaptation59
6. Les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP)61
7. Les stages de formation professionnelle63
BIBLIOGRAPHIE67

AVANT-PROPOS

Cette étude consiste pour l'essentiel en une synthèse des travaux du Centre d'études et de recherches sur les qualifications sur l'alternance. L'orientation générale de cette synthèse est d'aborder la question du rôle de l'alternance pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. Autant que nécessaire, il a été fait appel aux travaux d'autres institutions : l'ANPE, le Service des études et de la statistique du ministère du Travail, la direction de l'Evaluation et de la Prospective du ministère de l'Education, le Centre d'études de l'emploi, qui, à des titres divers, apportent des éclairages sur cette question.

Il est apparu utile de présenter dans cet avant-propos quelques interrogations et réflexions qui peuvent résulter d'une lecture attentive des informations contenues dans le corps du texte. Elles ne sont en rien conclusives. Les matériaux ici rassemblés permettent au lecteur de se forger son propre jugement.

1. DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le terme "*formations en alternance*" fait partie désormais du vocabulaire courant. Sous peine de confusion, il est nécessaire, non pas de se donner une définition *a priori*, mais de préciser les différentes réalités désignées par ce terme.

- **De façon générale, on appelle formations en alternance des formations où se trouvent combinées ou juxtaposées une formation et une activité en entreprise.**

On peut distinguer :

- les dispositifs mis en oeuvre dans le cadre des politiques de l'emploi, stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), contrats d'adaptation, contrats de qualification, stages ;
- l'apprentissage ;
- les formations initiales suivies dans l'école et faisant intervenir à des degrés divers des périodes d'activité en entreprise, les séquences éducatives, les formations complémentaires d'initiatives locales, les baccalauréats professionnels.

Il existe donc aujourd'hui déjà un assez grand nombre de formules relevant peu ou prou de l'alternance et touchant un grand nombre de jeunes.

- **Quelle est la cohérence de cet ensemble ? S'agit-il, non pas dans le principe mais dans les faits, de formules complémentaires ou concurrentes les unes des autres ?**

Une méthode pour répondre à cette question est de se donner une batterie de critères pour décrire chacune des formules.

Formations en alternance

Caractéristiques générales et populations concernées

Formations	Caractéristiques générales	Effectifs concernés	Caractéristiques de la population	Spécialités de formation	Entreprises concernées
Contrats de qualification	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat de travail entre 6 et 24 mois - Formation - 25% du temps au minimum - Financement sur le 0,1% de la taxe d'apprentissage et sur le 0,3% de la FDC - Rémunération entre 12% et 25% du SMIC en fonction de l'âge et de l'époque du contrat 	31 718 en 1986-1987	<ul style="list-style-type: none"> Niveaux VI Vbis 20,4% Niveau V 40% Niveau IV 15,5% Niveaux III II I 4,1% 16,7% de jeunes issus directement de scolarité initiale 19,3% venant de TUC 37,7% venant de l'ANPE 16-25 ans 37% de filles 70% de moins de 22 ans 	Cf. Secteurs d'activité	<ul style="list-style-type: none"> Services marchands 24% Commerce 23% Transports et IAT/communications 11% Biens d'équipement 9% Bâtiment 9% Entreprises 45% de moins de 10 salariés 24% de 10 à 49 salariés 11% de 50 à 199 salariés
Contrats d'adaptation	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat de travail à durée indéterminée avec période d'adaptation de 1 an (40%) ou à durée déterminée d'au minimum 6 mois - 200 heures de formation minimum - Financement sur le 0,1% et le 0,3% (CF. ci dessus) - Rémunération égale à 80% du salaire conventionnel de l'emploi et à 100% une fois terminée la période d'adaptation, toujours supérieur au SMIC 	291 840 en 1986-1987	<ul style="list-style-type: none"> Niveaux VI Vbis 14,4% Niveau V 50,8% Niveau IV 15,1% Niveaux III II I 11,5% 8,1% issus de scolarité initiale 12,5% de TUC 14,2% salariés 46,0% de l'ANPE 16-25 ans 34% de filles 50% de moins de 22 ans 	Cf. Secteurs d'activité	<ul style="list-style-type: none"> Services marchands 21% Commerce 19,5% Biens d'équipement 14,2% Biens de consommation 13,7% Biens intermédiaires 12,4% Prédominance plus nette pour les secteurs industriels Entreprises 30,4% de moins de 10 salariés 32,1% de 10 à 49 salariés 18,1% de 50 à 199 salariés
Apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat de travail de six à trois ans - 400 heures de formation par an minimum - Financement sur la taxe d'apprentissage et des subventions régionales - Rémunération minimale en pourcentage du SMIC selon l'âge de l'apprenti et l'époque du contrat entre 15 et 65% 	213 000 en 1985-1986	<ul style="list-style-type: none"> Niveaux VI et Vbis principalement Niveau V minoritaire 16-25 ans 25% de filles 	<ul style="list-style-type: none"> Alimentation 27,6% Commerce 12,3% Bâtiment 12,2% Mécanique 11,4% Soins personnels 11,2% Bois 5,4% Transformation des métaux 4,7% Électricité élec-tronique 4,4% Hôte-Relais col-lectifs 3,7% Santé 3,5% 	Artisanat 75% de moins de 10 salariés
Séquences éducatives	<ul style="list-style-type: none"> - Stages en entreprise des élèves de LEP préparant un BEP ou un CAP - Statut scolaire - Durée maximum de 10 semaines en plusieurs périodes - Pas de rémunération 	229 000 élèves en 1985-1986	Élèves en dernière année de CAP et de BEP ou en avant dernière année de CAP	Surtout le tertiaire	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises 41,5% de moins de 10 salariés 29,4% de 10 à 49 salariés

Formations en alternance
Caractéristiques générales et populations concernées
(suite)

Formations complémentaires d'initiative locale	<ul style="list-style-type: none"> - Elèves sous statut scolaire - Le temps passé dans l'établissement scolaire ne peut être inférieur au tiers du temps total - Durée minimale de 3 mois, la majorité date 9 mois - Alternance pas toujours respectée. - Pas de rémunération 	11 486 en 1985-1986	90% de niveau V 10% de niveau IV	Bâtiment 11,2% Hydraulique, maintenance 17,1% Automobile 11,2% Habillement 9,4% Eboutisterie-menuiserie 10,3% Bureautique 12,2% Santé 6,1% Les intitulés semblent montrer des formations de pointe dont tend mal compte le groupe de formation	Pas d'information
Stages d'initiation à la vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Statut de stagiaires de la formation professionnelle - Durée de 3 à 6 mois - 75 heures de suivi minimum par un organisme ad hoc sous le contrôle de l'ANPE - Financement sur le 0,1% et le 0,3% - Rémunération versée par l'Etat de 360F à 1690F selon l'âge - Complément de 17 à 27% du SMIC, versé par l'entreprise 	277 768 en 1986-1987	Niveaux VI Vbis 23,2% Niveau V 59,8% Niveau IV 13,5% Niveaux III II-I 3,5% 6,6% issus de scolarité initiale 4,7% de TUC 74% de l'ANPE 16-25 ans 45% de filles 76% de moins de 22 ans	Cf. Secteurs d'activité	Commerce 32% Services marchands 20% Biens de consommation 11% Bâtiment 9% Biens intermédiaires 8% Entreprises 41% de moins de 10 salariés 29,7% de 10 à 49 salariés 16% de 50 à 199 salariés
Stages de formation de 16-25 ans	<ul style="list-style-type: none"> - Statut de stagiaire de la formation professionnelle - Changements importants entre 1985-1986 et 1986-1987 	126 000 en 1985-1986 65 000 en 1986-1987			
Dont stages 16-18 ans (insertion et qualification)		En 1985-1986 36 800 en insertion 28 400 en qualification	Niveaux VI Vbis 86% Niveau V 9% Niveaux IV et plus 5%	Cf. Secteurs d'activité	Commerce 25% Hôtel Café Restaurant 13% Bâtiment 11% Réparation automobile 7% Entreprises 55% de moins de 10 salariés 25% de 10 à 49 salariés 20% de plus de 50 salariés
Stages 18-25 ans		En 1985-1986 11 930 en insertion 46 930 en qualification	Niveaux VI Vbis 22% Niveau V 41% Niveaux IV et plus 37% Moins de 22 ans 69,5% 54% de filles	Spécialités davantage tournées vers les nouvelles technologies que les stages 16-18 ans	Pas d'information sur la taille des entreprises
Stages de préparation à l'emploi		Au 31/12/1986 35 000	Niveaux VI Vbis 78% 80% de moins de 21 ans 47% sortis directement de scolarité initiale 52% de filles		

On peut retenir :

– **l'objectif de la formule** qui peut être :

- pédagogique, c'est-à-dire permettre la combinaison d'acquis scolaires et d'acquis pratiques d'une part, rapprocher la formation reçue des besoins des entreprises d'autre part,
- de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes,
- de permettre à des jeunes d'obtenir une formation professionnelle qu'ils n'auraient pu acquérir par la voie scolaire traditionnelle,

par exemple, les SIVP, relèvent quasi exclusivement du deuxième objectif, les contrats de qualification du troisième, l'apprentissage du premier et du troisième ;

– **le statut du jeune** bénéficiant d'une formule donnée :

- élève,
- sous contrat de travail,
- stagiaire de la formation professionnelle ;

– **l'inscription dans un processus de formation**, chaque formule s'inscrit en effet dans un moment particulier du cursus de formation et d'insertion d'un jeune :

- formation initiale,
- formation post-initiale,
- adaptation à l'emploi,
- rattrapage de ce qui n'a pu être acquis à l'école ;

– **le mode d'accès** :

- par orientation scolaire,
- à la sortie de l'école,
- par le marché du travail et le chômage ;

– **le public** de chaque formule ;

– **les entreprises et secteurs d'activité concernés.**

Le tableau page précédente présente les formules au regard de chacun de ces critères. Il attire les remarques suivantes :

- l'alternance s'est beaucoup développée à la périphérie de l'école via notamment les formules de politique de l'emploi vis-à-vis desquelles l'école reste extérieure même si elle participe à certains dispositifs. Leur objectif a été multiple dès le début : formation post-initiale, "rattrapage" des jeunes sortant sans formation professionnelle ou même "rattrapage" d'un très faible niveau de formation générale ;

- seul l'apprentissage est une formation clairement initiale en alternance. Il est lui-même largement cantonné au secteur des métiers et en partie extérieur à l'appareil éducatif ;

- l'alternance au sein des formations scolaires reste encore un procédé pédagogique complémentaire sous la forme de stage et période en entreprise ne touchant qu'un nombre relativement limité de jeunes, et ceci parce qu'elle ne s'appuie pas encore sur un véritable partenariat ;

- les entreprises et les secteurs d'activité qui accueillent des jeunes sont sensiblement les mêmes, quelle que soit la formule ; autrement dit la diffusion, ces dernières années, de l'alternance dans l'appareil de production a été limitée à certains secteurs et aux petites entreprises, sauf pour les contrats d'adaptation ;

- il y a à l'évidence des concurrences entre les formules, non seulement pour la raison précédente mais probablement parce qu'il existe une confusion du rôle imputable à chaque formule : on voit que les changements des mesures financières d'accompagnement provoquent facilement le report d'une formule sur une autre, par exemple entre SIVP et contrats d'adaptation et même des contrats d'adaptation sur les contrats de qualification.

- **Ce constat ne doit pas masquer les évolutions sensibles qui ont eu lieu ces dernières années et qui marquent une certaine pénétration des formations en alternance dans d'autres types d'entreprises et dans le milieu scolaire.**

Cependant si l'on se donne une définition de la formation en alternance comme "*une voie de formation combinant un objectif professionnel de la formation scolaire et un objectif de formation de l'activité professionnelle supposant un véritable partenariat entre des institutions scolaires et productives*" (1), force est de constater que, mis à part l'univers propre de l'apprentissage, l'alternance entendue ainsi reste peu développée.

2. L'ALTERNANCE FAVORISE-T-ELLE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ?

Ce qui précède montre bien que cette question dans sa généralité n'a guère de sens. Pour y répondre encore faut-il préciser de quelle formule on parle et pouvoir comparer la situation de jeunes ayant suivi des formations similaires, d'une part, par voie scolaire et, d'autre part, par alternance. Une telle condition ne peut être remplie *a priori* que pour l'apprentissage.

Cette question peut être entendue de plusieurs manières.

- **En un premier sens, une bonne insertion professionnelle veut dire "moins de chômage à la sortie de la formation".**

C'est en effet ce que l'on constate pour les jeunes qui terminent leur apprentissage et qui sont globalement moins en chômage que ceux sortant des classes terminales de CAP et de BEP.

Cependant cette différence s'explique principalement par le fait que beaucoup d'apprentis sont embauchés par le maître d'apprentissage et donc ne se sont pas portés sur le marché du travail pour rechercher un emploi, ce qui est le cas de tous les autres jeunes.

Si l'on s'attache aux seuls jeunes qui quittent leur maître d'apprentissage et se portent sur le marché du travail pour rechercher un emploi, l'avantage comparatif avec les sortants des classes de CAP/BEP est très réduit.

Autrement dit on retiendra que l'apprentissage ne favorise pas nettement la situation des jeunes sur le marché du travail mais qu'il procure un atout résultant d'une préinsertion dans les entreprises au cours de la formation. On peut comparer cela à la meilleure insertion des étudiants salariés comparativement aux étudiants non salariés.

Par ailleurs, l'avantage global des apprentis s'est réduit avec la montée du chômage de ces quinze dernières années. L'apprentissage comme les autres voies de formation de niveau V a été sensible à la dégradation du marché du travail, plus même que ne l'ont été les sortants de CAP/BEP. L'apprentissage n'est donc pas une garantie contre le chômage. Cette dégradation d'ensemble, qui homogénéise les

(1) Expression empruntée à M. Tissier.

situations, renvoie donc au problème général de l'entrée des jeunes dans l'emploi et notamment aux modalités de "partage" du chômage entre jeunes et adultes.

Les remarques ci-dessus, relativement bien connues, sont-elles pertinentes ? Est-il possible effectivement de comparer les anciens apprentis et les sortants de CAP et de BEP ?

En effet, les publics ne sont pas les mêmes. En particulier les apprentis sont presque tous des garçons, or ceux-ci trouvent, même à spécialité de formation identique, plus facilement un emploi que les filles. Ainsi l'avantage des apprentis est aussi lié au fait que la proportion de garçons y est plus importante que parmi les sortants de lycées professionnels.

De plus, les spécialités de formation sont très différentes, donc les secteurs d'accueil. La comparaison entre apprentis et élèves de lycées professionnels concerne donc deux voies de formation mais également des secteurs d'activité différents. Il est impossible de comparer terme à terme des spécialités de formation suivies par apprentissage et par la voie scolaire. Parce que les spécialités de formation ne sont pas les mêmes, les jeunes se retrouvent sur des marchés du travail qui ne sont pas les mêmes.

Ainsi, l'impossibilité de raisonner "toutes choses égales par ailleurs" limite toute comparaison entre une voie de formation en alternance et une voie de formation scolaire. De plus la comparaison ci-dessus ne tient pas compte de toute une série de facteurs qui pourraient être pris en compte pour juger d'une bonne insertion : salaire, précarité de l'emploi, possibilité de progression, etc. Par contre s'il n'existe pas d'argument de fait absolument rigoureux en faveur de l'apprentissage, il existe un argument logique qui est que l'apprentissage implique une préinsertion facilitant l'accès à l'emploi à la fin de l'apprentissage. L'important est ici moins l'avantage comparatif procuré par cette préinsertion (car après tout rien n'empêche qu'une partie des difficultés de l'accès à l'emploi se retrouve dans l'accès aux places d'apprentissage) que la spécificité du mode d'accès à l'emploi des apprentis qui répartit dans le temps cet accès et allège ainsi les difficultés.

Il est évident que l'effet d'une "préinsertion" est majeur dans les contrats d'adaptation par exemple et se retrouve dans des formules du type stage en entreprise suivi en cours de scolarité. Cet effet se produit lors des propositions d'embauche que reçoivent parfois les stagiaires de baccalauréats professionnels. On en perçoit immédiatement la signification qui est que le stage ou la période de formation en entreprise offre à cette dernière une possibilité de sélectionner un jeune "sur pièce".

- **Une autre manière d'apprécier l'apprentissage est de considérer qu'il permet à des jeunes de bénéficier d'une formation professionnelle qu'ils n'auraient pu obtenir par la voie scolaire traditionnelle.**

Dans ce cas on peut considérer que les jeunes concernés bénéficient d'une meilleure insertion que s'ils n'avaient pu suivre une formation professionnelle.

En effet, les jeunes apprentis sont d'un niveau scolaire plus faible que les entrants en classe de CAP ou de BEP. Leur origine scolaire le confirme. Ceci signifie que l'orientation vers l'apprentissage se fait en fonction principalement du niveau scolaire et non d'un choix des familles ou d'une préférence liée à la rémunération dont bénéficie l'apprenti.

Cette notion de niveau est bien sûr toute relative, puisque de nombreux jeunes sortent au niveau VI, sans aucune formation professionnelle, et n'ont pas pour autant bénéficié de l'apprentissage. D'autre part, sauf pour les stages, on constate que les nouvelles formations en alternance concernent une minorité de niveau VI. Enfin la diminution des sorties aux niveaux VI et Vbis montre que des jeunes autrefois exclus des lycées professionnels y sont maintenant admis et conservés jusqu'à la fin des cursus.

- **Enfin, une troisième manière d'envisager l'avantage d'une formation en alternance est de considérer qu'elle facilite l'insertion car elle permet de donner une formation professionnelle plus proche des exigences et besoins des entreprises et en tous cas procure une expérience du travail appréciée par les employeurs.**

Là aussi la comparaison est très difficile pour les raisons évoquées plus haut. On rappellera cependant que si les apprentis sont moins en chômage, ce n'est pas en raison de la qualité intrinsèque de leur formation ou du fait d'une formation mieux adaptée (point qui n'entre pas directement dans le champ de notre étude) mais en raison de la "préinsertion" que suppose le contrat d'apprentissage. En effet, nous avons vu qu'un diplômé de l'apprentissage ne "vaut" pas plus sur le marché du travail qu'un diplômé ayant suivi la voie scolaire. Autrement dit, les employeurs ne placeraient pas plus haut dans leur ordre de préférence une formation en apprentissage qu'une formation scolaire en privilégiant les jeunes formés par apprentissage.

Bien qu'il soit difficile de comparer des spécialités de formation qui peuvent être suivies dans les deux cursus, une enquête, réalisée au CEREQ, auprès de maîtres d'apprentissage montre une différence de perception assez nette des deux types de formation. Les diplômés de l'apprentissage sont d'abord appréciés pour leur savoir-faire ; mais par contre les maîtres d'apprentissage considèrent que pour pouvoir progresser et prendre des responsabilités, les connaissances plus théoriques acquises à l'école sont nécessaires, en particulier pour asseoir une autorité.

- **La formation scolaire et l'apprentissage ont donc des images différentes. L'une et l'autre formations ne se valorisent pas de la même façon dans les entreprises industrielles ou tertiaires d'une part, dans le secteur des métiers d'autre part.**

Plus une entreprise est grande, plus ses critères de recrutement auront tendance à se caler sur des normes bien identifiées, détachées des personnes : par conséquent, plus une entreprise est grande, plus elle accordera de poids aux critères scolaires et au label de qualité que sont les diplômes, correspondant souvent aux outils de classification propres à l'entreprise, voire à la branche professionnelle (convention collective). Il est bien connu que les grandes entreprises emploient plus fréquemment des jeunes formés par l'enseignement professionnel que les petites.

Inversement plus une entreprise est petite, moins elle accordera de poids aux labels nationaux scolaires. Une connaissance directe des jeunes, les savoir-faire, les tours de main, la réputation éventuelle du maître d'apprentissage, le caractère du jeune et la possibilité de s'entendre, l'appartenance à la profession témoignée par le fait d'avoir effectué son apprentissage, ont plus d'importance dans ces entreprises que la formation scolaire, notamment lors des recrutements.

A chaque type de formation est donc associé un mode de reconnaissance sociale. Chacune semble très fortement liée à des parties différentes, de l'appareil de production qui suivent des logiques différentes qu'il s'agisse des recrutements, de l'organisation interne des entreprises, de la manière de gérer la main-d'oeuvre. Il est donc difficile de les comparer à l'aide d'un même critère : l'insertion professionnelle. **En fait le passage de la formation à l'emploi n'est pas de même nature dans l'un et l'autre cas.**

L'apprentissage, l'alternance semblent être mal accordés aux grandes entreprises du tertiaire et de l'industrie. Cette situation résulte de l'histoire en France de ces deux modalités de formation. On sait qu'en Allemagne, il existe un apprentissage beaucoup plus tourné vers l'entreprise, non limité au secteur des métiers. Il comporte lui aussi ses limites car il ne facilite pas une certaine transversalité des formations acquises notamment entre métiers et secteurs d'activité.

3. L'AVENIR DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

Si l'on peut considérer qu'à chaque mode de formation est associée une reconnaissance sociale et donc des modalités d'insertion professionnelle spécifiques, la question du développement des formations en alternance peut être entendue comme la question de leur développement dans de nouveaux secteurs d'activité, de nouvelles entreprises, de nouvelles formations. A ce titre, elle comporte trois volets :

- quel peut être le développement de l'alternance dans les formations scolaires ?

- quel peut être le développement de cette formation en alternance, minoritaire pour l'instant, qu'est l'apprentissage industriel ?
- comment se positionnent les nouvelles formations en alternance mises en place dans le cadre des politiques de l'emploi, par rapport aux formations scolaires ?

Sans prétendre répondre entièrement à la question sous tous ces aspects, nous allons nous efforcer de souligner quelques problèmes, compte tenu des travaux réalisés au CEREQ, en examinant successivement l'extension des formations en alternance et leur cohérence.

3.1. L'extension des formations en alternance

3.1.1. L'alternance et les entreprises

L'extension de l'alternance, quelle que soit la voie (scolaire, apprentissage ou nouvelles formations en alternance), suppose une extension des capacités d'accueil des entreprises. Plusieurs constats peuvent être faits à ce sujet :

- d'une part, l'alternance, qu'il s'agisse de l'apprentissage, des contrats de qualification, des stages, se concentre sensiblement dans le même type d'entreprises et dans les mêmes secteurs ;
- certains secteurs, notamment toute la fonction publique (et de façon générale les grandes entreprises), sont peu ou pas du tout impliqués dans les formations en alternance.

Les raisons de cette situation ne sont pas conjoncturelles mais au contraire liées à tout un ensemble de modalités de gestion de la main-d'oeuvre des entreprises et d'organisation interne. Son évolution suppose donc de substantielles modifications permettant l'accueil des jeunes dont le coût ne peut être accepté que si le gain obtenu en échange est nettement perceptible. Nous n'évoquons pas là uniquement le gain monétaire, largement mis en oeuvre et dont on voit les limites, mais plus généralement le retour des investissements réalisés grâce à cet accueil : alimentation aisée en main-d'oeuvre de qualité, voire échanges fructueux avec les établissements scolaires (prêts de matériel et de personnel, formation continue à destination du reste du personnel, etc.).

● Les formations scolaires

Même si les élèves qui font des stages ou périodes de formation en entreprise ne sont pas rémunérés, il est clair que le gain pour l'entreprise est faible ou nul : ils mobilisent du personnel pour leur formation, ne sont pas présents un temps suffisant pour réaliser un travail appréciable et peuvent difficilement être embauchés si l'entreprise est satisfaite. Malgré le nombre limité des sections de baccalauréat professionnel, des difficultés de placement en entreprises sont déjà apparues et l'on voit mal comment résoudre ce problème dans les conditions actuelles pour les 100 000 bacheliers annuels prévus (ce qui signifie 200 000 élèves en stock). De même la réalisation de l'alternance dans les formations complémentaires d'initiative locale n'est pas toujours effective malgré des effectifs encore restreints.

● L'apprentissage

L'apprentissage est actuellement en stagnation, y compris dans des secteurs où il est bien implanté et surtout (ce qui est plus grave) dans des secteurs où son extension vers de plus grandes entreprises et de plus hauts niveaux de qualification paraît théoriquement possible (bâtiment ou mécanique). L'extension de l'apprentissage à l'univers industriel est bien le but de la loi du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, qui devient une véritable filière préparant à tous les diplômes de l'enseignement technologique plus certains titres homologués reconnus dans les Conventions collectives. Mais on ne peut imaginer que les raisons empêchant l'extension de l'apprentissage aux niveaux IV et III se trouvaient uniquement dans les textes de loi : il faut remarquer que la loi de 1971 n'excluait nullement une telle possibilité.

Certes, l'ouverture est réelle et nul doute qu'elle produira des effets, visibles à moyen et long termes. Comme nous l'avons dit l'investissement à réaliser est très important pour les entreprises, et il est risqué, dans la mesure où elles ne sont pas certaines de récupérer le fruit de leurs efforts si le jeune quitte l'entreprise une fois obtenu un diplôme valorisable sur le marché du travail. Enfin, notons que les contrats successifs entraînent la prolongation d'une situation d'apprentissage pendant plusieurs années ce qui risque de décourager une partie des candidats.

- *Les nouvelles formations en alternance*

C'est probablement sur ce terrain que les évolutions seront les plus faciles car les formations en alternance issues de l'accord des partenaires sociaux du 26 octobre 1983 ne sont pas encore institutionnalisées comme les formations scolaires et comme l'apprentissage. On peut penser qu'elles seront l'instrument de pénétration de l'alternance dans l'univers industriel. Encore faut-il remarquer que les études à leur sujet ne sont pas encore assez nombreuses pour assurer cette prévision. Malgré leur concentration sur les PME et sur certains secteurs, on note quand même des signes d'ouverture. Ainsi le contrat d'adaptation en est l'exemple le plus frappant ; mais son public incite à penser qu'on s'éloigne là d'une formation initiale pour se diriger vers un statut spécifique des jeunes débutants avec un objectif clairement défini d'adaptation à l'emploi.

3.1.2. La question du partenariat et le rôle des organisations intermédiaires

La question de l'extension de l'alternance ne se limite pas à celles des possibilités d'accueil des entreprises. L'alternance suppose, pour s'exercer pleinement, l'existence sous une forme ou sous une autre d'un partenariat.

Une étude du CEREQ concernant l'apprentissage en a distingué deux formes : l'apprentissage individuel et l'apprentissage concerté. Dans le premier, le CFA, en général interprofessionnel, accueille les effectifs très nombreux d'apprentis recrutés individuellement par les entreprises. En conséquence, la population des apprentis est assez hétérogène et les relations avec les entreprises sont peu ou pas organisées. L'apprentissage concerté au contraire est basé sur l'action collective, sur une politique de formation propre à une branche professionnelle ou du moins à un groupe d'entreprises. Les recrutements des apprentis sont faits par le CFA ou l'organisme gestionnaire qui les sélectionne en fonction de critères objectifs (niveau scolaire, motivation). C'est le CFA qui met en oeuvre la politique de l'apprentissage commune et qui, ce faisant, acquiert une véritable autonomie vis-à-vis des entreprises dans son travail de formation, alors que pourtant les relations avec les entreprises (généralement plus grandes) sont plus étroites. Pour que l'apprentissage concerté soit possible, l'existence d'institutions professionnelles, capables d'élaborer cette politique de formation, est déterminante.

- *Les formations scolaires*

L'un des enseignements de l'étude qu'on vient d'évoquer est que la définition d'une politique de formation ayant des objectifs précis entraîne en conséquence le développement d'une logique sélective, notamment lors des recrutements, comme c'est le cas dans l'apprentissage concerté. Plus précisément, le partenariat qui s'établit dans le cas de l'apprentissage concerté implique de la part de l'institution scolaire un rôle sélectif. Alors que dans le cas de l'apprentissage individuel, c'est l'entreprise qui sélectionne l'apprenti tandis que le CFA est au contraire soumis à une logique d'accueil cohérente avec des liens moins forts avec les entreprises.

Il faut remarquer que les filières très professionnalisées de l'enseignement supérieur impliquant des liens avec les entreprises sont toutes soumises à cette logique sélective.

Une autre difficulté, rencontrée en Allemagne, est posée par les formations transversales, qui de ce fait même paraissent bien à leur place dans les formations scolaires et pour lesquelles il n'existe pas d'institutions intermédiaires pour assurer le partenariat.

Enfin, soulignons qu'établir un partenariat est une tâche nouvelle au sein de l'école dont la prise en charge peut être assurée de diverses manières et nécessite un investissement important.

- *L'apprentissage*

On a largement évoqué le rôle du partenariat dans l'apprentissage et en particulier dans l'apprentissage concerté : nous n'y reviendrons pas sauf pour insister sur la nature et le rôle de ces institutions intermédiaires. Nous avons évoqué la nécessité d'organisations professionnelles : il est vrai que leur situation dans les branches ou dans les professions les conduit naturellement à se préoccuper de formation et à élaborer une politique cohérente à ce sujet. Mais il faut remarquer que ce n'est pas toujours suffisant : encore faut-il que le secteur concerné soit suffisamment homogène pour adhérer à cette politique et que celle-ci devienne le fruit d'un large consensus. Ici intervient l'histoire des secteurs professionnels, qu'elle soit économique ou institutionnelle, dont le résultat est la place originale des organisations professionnelles dans leur secteur et leur plus ou moins grande capacité à faire émerger un consensus sur la formation.

Enfin, cette capacité peut être présente dans des institutions interprofessionnelles et notamment les chambres consulaires : elle est alors le fruit d'une histoire locale, l'institution en question ayant tissé des liens particuliers avec certains secteurs professionnels et ayant élaboré une politique de formation en conséquence. Cependant, là aussi une telle capacité suppose l'acceptation d'une logique sélective. Certaines institutions intermédiaires le refusent et c'est ce qui permet d'accueillir les plus démunis dont il faut bien s'interroger sur leur avenir si l'apprentissage ne les accepte plus aussi facilement.

- *Les nouvelles formations en alternance*

La question du partenariat est ici déterminante : il n'y a aucune histoire susceptible de figer les comportements et les politiques. C'est donc le terrain où peut se développer un partenariat notamment dans les secteurs où il est encore absent des problèmes de formation. Les organismes mutualisateurs agréés sont susceptibles d'influencer les politiques des entreprises et de les faire converger vers des objectifs définis. Ils sont aussi susceptibles d'apporter aux entreprises l'aide dont elles ont besoin pour définir leur propre politique de formation et en faire un véritable investissement.

Pour l'instant, le comportement des organismes mutualisateurs agréés, la constitution de l'offre de formation spécifique aux nouvelles formations en alternance, ainsi que l'utilisation qu'en font les entreprises sont encore trop mal connus pour proposer des conclusions. Mais l'enjeu est essentiel.

3.2. La cohérence des dispositifs

On peut donc considérer que l'extension de l'alternance aujourd'hui est largement liée aux politiques de l'emploi qui ont mis en place des formules où coexistent une formation et une activité en entreprise, que ce soit sous la forme de stages ou de contrats de travail particuliers. Si ces formules ont pour rôle de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et de leur donner une formation, leur rôle à l'égard de la formation initiale reste fondamentalement ambigu. En effet, elles sont à la fois un moyen pour les jeunes de compléter la formation initiale et, dans le cas des contrats de qualification, de l'acquérir. Or, le public touché par ces mesures, y compris le contrat de qualification, est très largement composé de jeunes qui ont déjà bénéficié d'une formation professionnelle initiale censée les préparer à l'exercice d'une activité professionnelle. La part des niveaux V et plus dans les contrats de qualification comme d'adaptation est en effet très importante. Autrement dit, les formules de politiques de l'emploi visées ici fonctionneraient comme un mode de transition entre l'école et l'emploi où la formation est post-initiale.

Ce domaine relativement nouveau des formations post-initiales suivant de près la sortie de l'école est pour l'instant mal connu. La logique voudrait peut-être que ce soit des formations complémentaires permettant d'approfondir ses connaissances, de s'adapter à l'emploi, d'acquérir une certaine polyvalence ou

d'adapter des formations nationales à des situations locales, plutôt que de réaliser une formation scolaire non réussie au cours de la scolarité.

A l'inverse, les formations initiales ne doivent-elles pas tenir compte du fait que les jeunes qui les ont suivies sont susceptibles de suivre d'autres stages de formation avant une insertion professionnelle complète, notamment en ce qui concerne les contenus de formation ?

Où doit se situer cette zone intermédiaire entre emploi et formation : hors de l'école ou dans l'école ? Avec quels statuts ?

La situation actuelle rend de plus en plus difficile une appréciation correcte des débouchés des formations et éloigne en quelque sorte l'école de l'emploi et du marché du travail. Celle-ci réagit en développant l'alternance dans ses formations. D'un autre côté les organisations professionnelles sont amenées à intervenir sur trois fronts : les nouvelles formations en alternance, l'apprentissage et l'école, qu'il s'agisse pour cette dernière de la mise en place de l'alternance ou de la définition des diplômes.

La question de l'interpénétration des dispositifs se pose souvent concrètement, en particulier celle de l'introduction de l'apprentissage et des nouvelles formations en alternance au sein de l'école. Cela signifie, par exemple, une possibilité de contrat de travail en fin ou même en cours des cursus de formation. L'utilisation des vacances, déjà tentée en certains endroits, en serait facilitée, tout comme les rapports avec les entreprises. Cette formule est déjà en application, les formations complémentaires d'initiative locale pouvant accueillir des personnes sous contrat de travail. L'extension de cet accueil est-il envisageable dans les formations nationales et notamment les baccalauréats professionnels ? Une telle possibilité permet d'asseoir les rapports avec les entreprises sur de nouvelles bases et résout les tensions résultant de propositions d'embauche en cours de stage. Pour une partie des jeunes, au moins, elle assurerait une transition plus progressive vers la vie active.

Marie-Christine Combes et Jean-François Germe

INTRODUCTION

Les formations en alternance associent travail professionnel et scolarité dans un centre de formation. Le dosage de l'un et de l'autre varie selon les formules ainsi que le rôle attendu de la présence en milieu professionnel.

La plus ancienne formation en alternance, l'apprentissage, existe depuis fort longtemps, hérité du système des corporations. Son existence a cependant été mise en péril d'abord par l'abolition de ces dernières en 1791 puis par le vide juridique qui lui a succédé. En effet la loi de 1852 sur l'apprentissage n'a pas eu d'efficacité réelle. C'est la loi Astier, en 1919, qui a consacré l'apprentissage en tant que formation en alternance en instituant les cours professionnels pendant le temps de travail. La notion d'alternance est née à ce moment-là, résultant d'un compromis entre la formation sur le tas assurée par les entreprises et la formation à l'école. Mais elle était loin d'être une conception pédagogique.

L'apprentissage est demeuré dans un statut relativement marginal, en raison du développement de la formation professionnelle scolaire, assurée dans les centres d'apprentissage, nés en 1939, ancêtres des lycées professionnels d'aujourd'hui.

La transformation de l'alternance, coexistence du travail en entreprise et de la formation à l'école, en concept pédagogique et l'intérêt suscité par ce mode de formation sont apparus il y a un peu plus d'une dizaine d'années, sous la pression provoquée par les difficultés d'insertion des jeunes et par la sortie du système scolaire d'un grand nombre de jeunes sans aucune formation professionnelle.

En 1975 sont apparus les premiers stages de formation en alternance destinés à ces catégories, dits "stages Granet", et depuis lors, les différentes formules n'ont cessé de se succéder et de se multiplier, la crise de l'emploi aggravant sans cesse le chômage des jeunes. L'apprentissage lui-même, objet d'une loi fondamentale en 1971, a été renoué au printemps dernier. La réflexion sur l'alternance s'est considérablement enrichie, notamment sur le plan pédagogique. On lui prête beaucoup de qualités et on attend d'elle qu'elle résolve une partie des difficultés d'emploi des jeunes, et ce pour plusieurs raisons :

- en introduisant les jeunes dans les entreprises, elle leur met "le pied à l'étrier" et leur permet d'acquérir une expérience professionnelle facilitant leur insertion définitive ;
- de la même façon, elle donne ce qui manque à la formation scolaire, une formation "sociale" à l'entreprise et aux rapports humains qui s'y nouent, et éventuellement un savoir-faire professionnel ;
- si elle fonctionne bien, elle devrait permettre de transformer la formation à l'école elle-même en lui fournissant quantité de matériaux concrets à exploiter, d'ouvrir l'école à la vie professionnelle ;
- elle aide à la réalisation d'une formation professionnelle mieux adaptée aux emplois et aux besoins qualitatifs des entreprises ;
- sur le plan quantitatif, elle devrait assurer une meilleure régulation des flux et adapter les formations aux emplois.

C'est beaucoup de vertus et l'on peut s'attendre à ce que la formation en alternance ne puisse atteindre tous ces objectifs. Nous allons essayer dans le présent texte d'en faire un bilan, essentiellement à partir des travaux du CEREQ. C'est donc un bilan partiel, tributaire du style des études de cet organisme, portant surtout sur les aspects statistiques et institutionnels. Les problèmes pédagogiques ne seront donc pas abordés, ou secondairement, en tant qu'ils résultent par exemple de mécanismes institutionnels. D'autre part, le champ des formations en alternance n'est pas couvert exhaustivement et l'on traitera différentes questions en donnant des exemples. Quand c'est possible, on rassemblera des informations venant d'autres sources, toujours d'ordre statistique ou institutionnel.

Ce travail est basé sur des études déjà réalisées qui seront donc citées largement et sur quelques exploitations spécifiques.

* *
*

Le champ de l'étude comprend :

- l'apprentissage ;
- les formations en alternance issues de l'accord de 1983 (contrats de qualification et d'adaptation, stages d'initiation à la vie professionnelle) ;
- les stages de formation professionnelle ;
- les formations mises en place par le ministère de l'Education nationale (formations complémentaires d'initiative locale, séquences éducatives, baccalauréats professionnels).

Le champ de l'étude a été volontairement délimité de façon assez large en y incluant par exemple les stages d'initiation à la vie professionnelle qui ne sont pourtant pas une formation en alternance à proprement parler. Cependant, leur rôle en matière d'insertion professionnelle et leur articulation avec d'autres mesures ont conduit à les conserver. D'autres formations, comme les formations complémentaires d'initiative locale, font partie du champ mais les informations disponibles à leur sujet sont trop faibles pour leur consacrer des développements importants.

Le premier chapitre sera consacré à l'articulation entre centre de formation et entreprise grâce à l'analyse de l'exemple de l'apprentissage. Le deuxième fera le bilan des données existantes sur l'insertion professionnelle et soulèvera le problème de la comparaison de l'insertion à l'issue de l'apprentissage et des formations par voie scolaire. Enfin le dernier chapitre traitera du cheminement professionnel.

On trouvera en annexe un bilan des caractéristiques générales de chaque formation en alternance, dont le tableau situé dans l'avant-propos permet une vue synthétique.

CHAPITRE I

L'ARTICULATION

ENTREPRISE-CENTRE DE FORMATION

Les objectifs assignés à l'alternance, et plus particulièrement au travail en entreprise, ne sont pas les mêmes dans les différentes formules : formation professionnelle dans le cas des contrats d'apprentissage, de qualification ou d'adaptation, des formations complémentaires d'initiative locale (FCIL) et des baccalauréats professionnels ; expérience dans le cas du stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), simple contact avec la réalité de l'entreprise dans le cas des séquences éducatives. Dans tous ces cas, l'articulation souhaitable entre l'entreprise et le centre de formation ne sera pas la même. Quels que soient les souhaits pédagogiques, la liaison entre milieu scolaire et milieu de travail est tributaire des institutions dont dépend la formation en question, de la façon dont elles ont mis en place et géré leurs relations.

Ce fonctionnement institutionnel a été étudié à propos de l'apprentissage et c'est donc cet exemple que nous allons développer dans ce chapitre où nous nous contentons d'évoquer les informations disponibles sur les autres formations. Il faut néanmoins remarquer que le fonctionnement institutionnel est d'autant plus lisible que la formation est ancienne et que les différents rouages en sont bien installés. C'est le cas de l'apprentissage, mais pas des autres formules : tout ou presque tout en la matière reste à faire, à inventer.

Si des utilisations spécifiques de telle ou telle mesure par différentes institutions apparaissent déjà, il est un peu tôt pour se livrer à une analyse complète. Néanmoins l'exemple de l'apprentissage peut aider à comprendre en quoi l'alternance, même dans ses aspects pédagogiques, est tributaire des institutions qui la mettent en oeuvre.

L'exemple de l'apprentissage est fondé sur une enquête qualitative déjà ancienne puisqu'elle date de 1982, réalisée auprès d'une vingtaine de centres de formation d'apprentis dans trois départements : l'Ille et Vilaine, l'Isère et les Yvelines. Le fonctionnement de l'alternance qui en résulte doit être relativisé car il y a eu beaucoup d'évolution dans les CFA ces dernières années, notamment dans ce que l'on appelle ici l'apprentissage "individuel" (1).

(1) Le texte qui suit est extrait de CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS ET FORMES D'APPRENTISSAGE par J. Biret, M.-C. Combes et P. Lechaux, Paris : CEREQ (Collection des études n° 9), novembre 1984. On trouvera dans ce rapport détails et exemples de fonctionnement des deux formes d'apprentissage.

1. LES DEUX FORMES D'APPRENTISSAGE

Les deux "formes" d'apprentissage que l'étude permet de dégager ne recoupent que faiblement les catégories statistiques (spécialité de formation, taille de l'entreprise, nature juridique de l'organisme gestionnaire). Elles se distinguent d'abord par l'organisation de l'enseignement et le mode de sélection des apprentis, et tirent leur origine des différents types de relations qui peuvent s'instaurer entre CFA, organismes gestionnaires et entreprises. Ces différences paraissent elles-mêmes liées au fait qu'il existe ou non, au sein du tissu d'entreprises locales, des objectifs communs en matière de formation et d'apprentissage.

La première forme a été dénommée ici "*apprentissage individuel*", en raison du rôle central qu'y jouent des entreprises nombreuses et atomisées (et d'ailleurs la plupart du temps "individuelles"). Le chef d'entreprise recrute ses apprentis selon des critères et avec des objectifs qui lui sont propres. La formation pratique est assurée essentiellement dans l'entreprise et est éventuellement complétée par le CFA. Car le CFA, isolé face à une hétérogénéité d'entreprises et d'apprentis qu'il est tenu d'accueillir, rencontre d'assez grandes difficultés. Les relations entre le CFA et les entreprises, dépendantes des relations professionnelles, ne sont pas ou peu organisées. L'apprentissage apparaît moins comme un mode de formation que comme un marché du travail particulier, et l'organisme gestionnaire représente plus qu'il n'organise les intérêts multiples de nombreuses petites entreprises relevant de plusieurs secteurs d'activité.

La concertation, l'action collective sont au contraire à la base de l'"*apprentissage concerté*". Le pôle principal n'est plus l'entreprise, mais le CFA. C'est lui qui assure la formation pratique et exerce une influence déterminante sur le recrutement. Le CFA ne fait pourtant que mettre en oeuvre une véritable politique de l'apprentissage conçu comme mode de formation. Cette politique peut être élaborée soit par les organismes gestionnaires, soit par d'autres institutions représentant le secteur ou la profession, soit par un ensemble moins organisé d'entreprises. Ainsi le CFA joue un rôle d'autant plus important en matière de formation que les entreprises ne sont plus un ensemble atomisé, mais une collectivité unie par des intérêts communs, une politique de formation commune, prise en charge de façon plus ou moins institutionnalisée.

Logique des entreprises, logiques des institutions éducatives

Mode de formation particulier, l'apprentissage l'est tout d'abord par la législation qui régit la création et le fonctionnement des centres de formation d'apprentis. L'existence du CFA résulte d'une convention signée entre les régions ou l'Etat et une personne morale. Certes, toute convention particulière doit respecter les cadres d'une convention-type assortie d'annexes pédagogiques élaborées par le ministère de l'Education nationale (ou de l'Agriculture), qui assure une unité minimum des contenus comme des modalités de formation. Les conventions-cadres intègrent des normes scolaires nationales renvoyant à l'existence d'un diplôme national, le CAP, auquel sont préparés les apprentis. Cependant, elles autorisent une grande diversité de mise en oeuvre de l'apprentissage.

Contrairement aux autres modes de formation, l'apprentissage exige une confrontation directe entre les objectifs des institutions éducatives, ici les CFA, et ceux des institutions productives, les entreprises. L'opposition des deux formes d'apprentissage pourrait faire supposer que, dans le cas de l'apprentissage individuel, entreprises et centres de formation seraient en contradiction faute de relations organisées, et que, dans le cas de l'apprentissage concerté, l'harmonie s'instaurerait entre CFA, entreprises et organismes gestionnaires pour des raisons inverses. Il est en effet usuel d'opposer une logique scolaire - dont l'autonomie contribuerait largement à l'inadéquation de la formation à l'emploi - à une logique de la production où prédominerait le besoin d'une main-d'oeuvre immédiatement adaptée et qui exclurait, du fait des contraintes de productivité, la formation et un réel apprentissage de savoir-faire.

Cette opposition sommaire ne rend pas compte de la distinction entre l'apprentissage concerté et l'apprentissage individuel. Ainsi l'apprentissage individuel laisse-t-il se développer une logique scolaire autonome. Le CFA, indépendant des entreprises et des organisations professionnelles susceptibles de les représenter, tend à être un lieu d'accueil pour des jeunes employés dans des entreprises très diverses, qui sont de niveaux scolaires très différents et ont été chacun recrutés par leur maître d'apprentissage. Dans une telle situation, le CFA est soumis à une contrainte d'accueil des jeunes et tend à fonctionner suivant une logique principalement scolaire, comme l'y incite son rôle de formation générale et de préparation à l'examen de caractère national. Ceci n'implique guère de relations entre formateurs et entreprises. Cependant, l'autonomie du CFA reste limitée par la nécessité de compléter la formation pratique dans les entreprises pour préparer au CAP. Du côté des entreprises, on ne peut non plus parler de logique de la production excluant systématiquement la formation ; l'entreprise n'est pas seulement à la recherche d'une main-d'oeuvre bon marché au travers de l'apprentissage, le maître d'apprentissage porte souvent un réel souci à la formation de l'apprenti. Mais celle-ci s'effectue essentiellement sur le tas ; elle est peu formalisée, fait peu appel à des connaissances formelles et est surtout particulière à chaque entreprise.

Dans ces conditions, il n'est guère étonnant que l'on retrouve dans chaque institution, entreprise ou CFA, l'opinion selon laquelle le temps passé respectivement en CFA ou en entreprise est du temps perdu : ce qui est acquis en entreprise (des savoirs plus particuliers) ne sert pas pour préparer l'examen (qui exige des savoir-faire formalisés et généraux) ; ce qui est acquis en CFA ne paraît pas utile dans le cadre de l'entreprise où les savoir-faire sur le tas semblent seuls nécessaires. Cependant, on ne peut parler d'une opposition entre logique scolaire et logique de la production. L'action des CFA correspond à leur position vis-à-vis d'un tissu de petites entreprises individuelles diverses d'où n'émerge pas la définition de besoins de formation nettement identifiés ; ceci ne les autorise pas à jouer un rôle reconnu de régulation de la formation. Enfin, l'action des CFA correspond également à leur position vis-à-vis des jeunes ayant échoué dans leur scolarité antérieure.

La situation est évidemment tout à fait différente dans le cas de l'apprentissage concerté. Le CFA est alors lié à un ensemble d'entreprises - souvent de plus grande taille que dans l'apprentissage individuel - dont il doit satisfaire les besoins en main-d'oeuvre formée. Ceci suppose que les besoins généraux des entreprises en matière de formation aient pu être précisés voire codifiés grâce aux organisations professionnelles. Tout se passe comme si une convention fixant les contraintes et obligations de chacun avait été passée entre les divers participants. Cette convention implicite limite bien sûr l'autonomie du CFA mais, simultanément, renforce son rôle dans le processus de formation, technique et pratique. D'un côté, les entreprises se soumettent aux exigences propres de la formation, de l'autre le CFA et les formateurs reconnaissent les nécessités de la production telles qu'elles se trouvent exprimées par l'organisme professionnel et les entreprises avec lesquelles ils sont en relation. Les unes y gagnent un approvisionnement en main-d'oeuvre formée et qualifiée, les autres s'y voient assuré un rôle étendu dans le processus de formation.

Deux conditions essentielles rendent possible l'apprentissage concerté :

- la première est que l'entreprise n'est pas le lieu de la formation pratique mais simplement celui de son application. La formation pratique dispensée par le CFA doit répondre assez précisément aux besoins des entreprises ;

- la seconde est que l'apprentissage concerté suppose une sélection des apprentis lors de l'inscription au CFA. Cette sélection, qui s'oppose à la relation directe entre le patron et l'apprenti dans l'apprentissage individuel, permet aux CFA de l'apprentissage concerté d'occuper une autre position vis-à-vis de l'appareil scolaire, de ne pas être un simple lieu d'accueil de jeunes en situation d'échec scolaire, ni de préparation à un diplôme. Au contraire, le CFA est centré sur des objectifs de formations spécifiques.

Ainsi, dans l'apprentissage concerté et dans l'apprentissage individuel, des institutions, définies par une même législation (les CFA), se trouvent-elles dans des positions différentes tant vis-à-vis du reste de l'appareil scolaire que des entreprises.

Les deux formes d'apprentissage se distinguent donc de plusieurs points de vue ; le rôle des différents intervenants n'est pas identique, la formation reçue par les apprentis n'est pas la même. Ce ne sont pas seulement le nombre d'heures, le rythme de l'alternance ou les formes de recrutement qui les caractérisent ; c'est le processus de formation lui-même qui passe de la formation "sur le tas" à une formalisation complète dans le CFA. Plus généralement, on peut dire que de l'apprentissage individuel à l'apprentissage concerté, il y a déplacement de pôle, de l'entreprise au CFA. Dans l'apprentissage individuel, le chef d'entreprise recrute son apprenti, signe le contrat, l'inscrit au CFA puis assure sa formation pratique. L'apprenti est d'abord en contact avec l'entreprise : contact premier et contact principal puisqu'il y passe la majeure partie de son temps. Le contenu de l'apprentissage - ce qui fait sa qualité comme formation et "forme d'éducation" - est étroitement dépendant de variables singulières, liées à l'entreprise et à son responsable. Dans l'apprentissage concerté, les responsabilités de recrutement et de formation sont assumées par le CFA, lieu de mise en oeuvre de la politique de l'apprentissage d'un groupe d'entreprises.

Avec ces deux formes d'apprentissage ce sont deux types de relation entre la formation et l'emploi qui se distinguent.

- **Dans l'apprentissage individuel**, entreprises et CFA peuvent être en contradiction dans la mesure où les premières développent leurs intérêts propres en utilisant l'apprentissage pour transmettre des savoir-faire ou se procurer une main-d'oeuvre peu onéreuse, tandis que le CFA - champ de l'intervention de l'Etat - reproduit une norme scolaire aussi mal reconnue par les entreprises que celle transmise par les autres institutions de formation initiale. Le CFA assume en particulier la fonction de préparation à l'examen, quelle que soit la diversité des expériences vécues par les apprentis dans les entreprises.

Les entreprises jouent un rôle primordial de leur côté : elles ont la maîtrise du recrutement, elles assurent la formation pratique. Aussi le CFA doit-il fonctionner en conséquence : il reçoit tous les apprentis, quel que soit leur niveau, ce qui complique beaucoup sa tâche de formation générale. En outre, il doit compléter la formation pratique reçue en entreprise, ce qui n'est pas facile non plus, étant donné la diversité des entreprises artisanales et les différentes conceptions qu'ont les maîtres d'apprentissage de leur rôle de formateur. Pour toutes ces raisons, la formation en CFA est extrêmement dépendante des entreprises. Mais il faut remarquer à l'inverse que l'absence de liaison organisée entre le CFA et les entreprises, la différence même de leurs objectifs rendent les responsables du CFA relativement autonomes. Ils sont libres de mener la tâche de formation comme ils l'entendent. Aussi les CFA développent-ils fréquemment une logique scolaire traditionnelle, ce qui autorise leur rôle dominant en matière de formation générale et de préparation à l'examen.

- **Dans l'apprentissage concerté**, il y a organisation d'une politique de formation correspondant à l'intérêt d'un ensemble d'entreprises. Qu'é cette politique soit le fait d'un organisme professionnel, d'un organisme de branche ou encore d'une chambre consulaire (CCI), elle est le fruit d'un consensus entre les entreprises ressortissantes et les CFA chargés de la mettre en oeuvre. Le CFA assure alors une sorte de présélection facilitant le recrutement des apprentis par les entreprises, il a la responsabilité de l'ensemble de la formation générale, technique et pratique des apprentis. Sous le contrôle de l'organisme gestionnaire, il maîtrise donc l'ensemble du processus de formation, depuis le choix de la population enseignée jusqu'à la définition des objectifs de formation et de la progression à réaliser. Ce sont autant de contraintes pour les entreprises : les maîtres d'apprentissage doivent tenir compte de la progression réalisée au CFA avant de confier certaines tâches aux apprentis qui suivent les cours du CFA. Si ce rythme d'alternance désorganise trop le travail, les entreprises doivent assumer la charge d'un deuxième apprenti qui relaiera le premier. Tout cela est possible si les entreprises reconnaissent la nécessité d'une formation formalisée et acceptent les termes de l'échange : laisser le CFA assurer la formation, pour en obtenir une main-d'oeuvre qualifiée, correspondant à leurs besoins. Tout le système institutionnel de l'apprentissage concerté est fondé sur une reconnaissance réciproque : par le CFA des nécessités de la production, par les entreprises des impératifs de la formation.

Bien qu'il s'agisse, dans les deux cas, d'une formation en alternance, il est clair que les interventions respectives du CFA et de l'entreprise y sont différentes. Les apprentis insérés dans l'apprentissage

individuel et dans l'apprentissage concerté ne reçoivent donc pas exactement le même type de formation technique et pratique.

Dans le premier cas, l'apprenti intègre un certain nombre de savoir-faire en participant directement à la production. La formation pratique dispensée au CFA complète, pour préparer le diplôme, cette transmission de savoir-faire lorsqu'elle a été insuffisante ou lorsque des savoir-faire anciens ont purement et simplement disparu. C'est ainsi que l'annexe pédagogique de la boulangerie dans l'académie de Versailles attribue au CFA la charge d'enseigner les techniques manuelles de la fabrication du pain, techniques disparues des entreprises.

Dans l'apprentissage concerté, le processus de formation est formalisé et contrôlé par le CFA. Celui-ci est le lieu de mise en oeuvre de la politique de formation d'une branche professionnelle avant d'être un centre de préparation à l'examen. Ce sont pourtant ces CFA qui obtiennent les meilleurs taux de réussite au diplôme, résultat à la fois de la politique de sélection des apprentis et de la formalisation du processus de formation. L'apprentissage concerté assure ainsi une scolarisation que l'on peut qualifier de concurrente de celle de l'Education nationale. En ce sens, il répond bien à l'objectif des lois de 1971 de créer un réseau de formation professionnelle dont les formes de scolarisation se développent hors de l'Education nationale.

2. LES AUTRES FORMATIONS EN ALTERNANCE

En dehors de l'apprentissage, que peut-on dire sur l'articulation entre centre de formation et entreprise dans les autres formations en alternance ?

Les conclusions de l'étude du Centre d'études de l'emploi (1) sur le fonctionnement des formations en alternance dans le département de l'Isère rejoignent celles de l'étude du CEREQ sur les CFA :

"Equipements matériels, équipements de formation, relations avec les écoles, réputation sur le marché du travail, capacité à prendre en charge l'intérêt général : toutes ces ressources constituent de bonnes conditions pour une application satisfaisante des contrats de formation en alternance. Leur réunion suppose nécessairement une taille minimum".

En d'autres termes, les formations en alternance, notamment les contrats d'adaptation, fonctionnent bien quand l'articulation entreprise-centre de formation s'effectue grâce à un investissement déjà réalisé en ce sens par l'entreprise. Dans le cas où l'entreprise n'a pas réalisé cet investissement, on se trouve devant deux cas de figure : soit l'entreprise fait un *"usage purement marchand des stages"* et aura alors recours au SIVP qui se prête particulièrement bien à ce type d'usage (coût réduit, contrôle faible), soit il s'agit d'une entreprise techniquement en pointe dont l'activité est *"en avance par rapport aux enseignements routinisés"*. La formation interne que de telles entreprises réalisent *"a une valeur sur le marché du travail, parfois plus importante que les qualifications acquises dans un cadre plus scolaire"*. Dans ce cas, les mesures existantes sont mal adaptées.

Pour les contrats de qualification, il semble que les entreprises concernées *"investissent peu dans la formation"* et se reposent presque entièrement sur la formation externe. C'est une formule qui semble davantage adaptée aux petites entreprises dans l'incapacité d'assurer une formation interne. *"Paradoxalement, les contrats de qualification se retrouvent donc dans le même type d'entreprises que les SIVP"*.

(1) F. Eymard-Duvernay : FORMATIONS EN ALTERNANCE - LES ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE SUR L'ISERE, Paris : CEE, note ronéotée, 29 octobre 1986. Toutes les citations qui suivent et les conclusions développées sont tirées de ce document.

En ce qui concerne les formations complémentaires d'initiative locale (FCIL), il existe peu d'informations sur la façon dont se déroule l'alternance. Il semble que celle-ci dépende alors de la capacité de l'établissement de formation à établir des relations avec son environnement et à placer leurs élèves dans les entreprises. Il peut arriver que certaines FCIL se déroulent sans alternance du tout.

Cet investissement des établissements scolaires dans les relations avec leur environnement se réalise aussi à l'occasion des jumelages école-entreprise et des séquences éducatives. Le fonctionnement de l'alternance dépend donc dans une large mesure du travail de liaison avec les milieux professionnels, travail non forcément centré sur ces formations mais assurant un lien plus large et d'autant plus efficace qu'il dure et qu'il se solidifie à l'aide de toutes sortes de pratiques, stages, relations communes, prêts de matériel, échanges de personnel, etc.

CHAPITRE II

FORMATIONS EN ALTERNANCE

ET INSERTION PROFESSIONNELLE

1. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS COMPARAISON AVEC LES ELEVES DE LEP

1.1. Le chômage des apprentis

Les apprentis bénéficient bien évidemment d'une préinsertion dans l'emploi qui leur est favorable pour deux raisons. Un certain nombre d'entre eux demeurent dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage après la fin du contrat, cette entreprise ayant besoin à ce moment-là de personnel qualifié. Mais la majorité des apprentis quittent l'entreprise après l'apprentissage et doivent retrouver un emploi comme les jeunes sortant d'une formation scolaire à plein temps. Cependant, contrairement à ces derniers, ils possèdent déjà une expérience professionnelle, très appréciée des employeurs. Ils possèdent la connaissance de l'entreprise et des relations sociales qui s'y nouent ainsi que l'expérience du travail concret. Ces deux éléments constituent un atout majeur pour l'insertion dans la vie active, particulièrement dans la période de crise que traverse l'économie occidentale. En France, le chômage touche sélectivement les jeunes et l'absence d'expérience professionnelle est un handicap lors de l'entrée dans la vie active.

Les chiffres récents sur l'insertion professionnelle des anciens apprentis ne sont pas très détaillés (1). Ils permettent néanmoins de visualiser la situation des apprentis environ neuf mois après la fin de l'apprentissage et de calculer un taux de chômage.

Le commentaire des auteurs du Bilan est explicite : *"Le taux de chômage après l'apprentissage est désormais très élevé, comparé au taux observé quelques années plus tôt ; sa croissance a d'ailleurs été particulièrement forte en 1982 et 1983"*.

Il est vrai que l'insertion professionnelle de l'ensemble des jeunes devient tellement difficile que la préinsertion des apprentis ne paraît plus garantir cette population contre le chômage, particulièrement lorsqu'il s'agit des femmes et des non-diplômés. Un autre phénomène récent doit être noté : l'importance de la rubrique "autre situation". Celle-ci comprend les stages et les retours au système scolaire, en nombre

(1) Ils proviennent du BILAN FORMATION EMPLOI réalisé par l'Institut national de la statistique et des études économiques, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications et le Service statistique du ministère de l'Education nationale. Cf. "Bilan Formation Emploi 1983", COLLECTIONS DE L'INSEE n° 110, série D, octobre 1986, et "Bilan Formation Emploi 1984", ARCHIVES ET DOCUMENTS n° 207, mai 1987.

Tableau 1
Situation neuf mois après la sortie de l'apprentissage

En pourcentage

	Garçons		Filles		Total	
	Mars 84	Mars 85	Mars 84	Mars 85	Mars 84	Mars 85
Emploi	41	43	38	37	41	42
Chômage	23	29	44	34	29	31
Service national	21	12	--		14	9
Autre situation (1)	15	16	18	29	16	18
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Source : INSEE - Enquête Emploi (mars 1984 et mars 1985).

(1) Stage ou retour au système scolaire ou inactivité.

Tableau 2
Taux de chômage neuf mois après la sortie de l'apprentissage

En pourcentage

	Ensemble	Hommes	Femmes	Diplômés d'un CAP ou BEP	Non-diplômés (y compris brevet des collèges ou CEP)
Mars 1983	31	29	37	17	43
Mars 1984	42	36	54	38	54
Mars 1985	42	41	48		

Source : INSEE - Enquête Emploi (mars 1983, mars 1984 et mars 1985).

Tableau 3
Taux de chômage neuf mois après la sortie de l'école des jeunes de niveau V (1)

	Hommes	Femmes
Mars 1983	40	52
Mars 1984	48 (apprentis 36)	66 (apprentis 54)
Mars 1985	49 (apprentis 41)	59 (apprentis 48)

Source : INSEE - Enquête Emploi (mars 1983, mars 1984 et mars 1985).

(1) Il s'agit des sortants de LEP plus quelques abandons des seconds cycles longs, très marginaux.

croissant ces dernières années. C'est ce qui explique l'augmentation de cette catégorie dans laquelle il faut aussi compter les jeunes gens partis effectuer leur service national ainsi que l'inactivité proprement dite. Les résultats du Bilan montrent la gravité du problème de l'insertion dans la vie active, d'autant plus que les apprentis apparaissent comme une population privilégiée sous ce rapport. La comparaison avec les élèves de lycées professionnels montre cependant que les apprentis ont gardé cet avantage relatif malgré la dégradation de la situation.

Pour mesurer l'ampleur du phénomène ainsi que les différences observées entre les spécialités, on ne dispose pas de données nationales aussi récentes. Une enquête sur l'apprentissage a été réalisée en 1979 par le CEREQ auprès des jeunes ayant quitté l'apprentissage en 1978 : elle permet une analyse plus fine de l'insertion des apprentis, mais évidemment les résultats auxquels elle aboutissait sont largement dépassés (1). On observait également à cette date un taux de chômage des anciens apprentis plus faible que celui des élèves de lycées professionnels. L'enquête permettait d'observer également que seule une minorité d'apprentis étaient toujours dans leur entreprise d'apprentissage neuf mois après la fin du contrat : 40 % des garçons et 29 % des filles.

La discrimination exercée entre les apprentis à la fin du contrat dépend beaucoup de la taille de l'entreprise d'apprentissage. On conçoit qu'il soit plus facile dans une grande entreprise de garder les apprentis pour une raison simple : les recrutements y sont forcément plus nombreux. Mais on peut supposer aussi que les entreprises, selon leur taille, ne font pas le même usage de l'apprentissage et des apprentis, certaines y voyant le moyen de former leur propre main-d'oeuvre, selon leurs normes, et d'autres préférant les apprentis en tant que tels en raison du faible coût de leur rémunération (2).

La situation des anciens apprentis est également très variable selon la spécialité d'apprentissage. Tout d'abord jeunes gens et jeunes filles vont rarement dans les mêmes spécialités et les taux de chômage féminins sont toujours supérieurs aux taux masculins. En second lieu, les différentes spécialités sont exercées dans des types d'entreprises tout à fait différents, notamment par la taille. C'est ainsi que l'on constate que 23 % seulement des garçons demeurent dans leur entreprise d'apprentissage dans l'alimentation, ainsi que 20 % des jeunes filles dans les soins personnels, deux spécialités où les entreprises de très petite taille sont particulièrement nombreuses. Ces réserves étant faites, on constate de grandes différences de situation entre spécialités, qui doivent être nuancées par d'autres indicateurs. Par exemple, si les jeunes gens ayant effectué un apprentissage dans les métiers de l'alimentation quittent l'entreprise d'apprentissage en grand nombre, la proportion de chômeurs parmi eux est moins élevée que dans les autres spécialités et ceux qui retrouvent un emploi restent le plus souvent dans leur métier.

A l'inverse, les départs des apprentis de la forge et de la chaudronnerie, relativement moins nombreux, se soldent par un taux de chômage important auquel s'ajoute une fuite considérable hors de la spécialité pour ceux ayant trouvé un autre emploi. Pour les jeunes filles, si les proportions de chômeuses sont comparables entre commerce et soins personnels, la "fuite" hors de la spécialité est beaucoup plus importante parmi les jeunes filles ayant fait un apprentissage dans le commerce. Les jeunes coiffeuses quittent souvent leur entreprise d'apprentissage mais peu leur métier.

Une enquête du même type effectuée en 1983, uniquement auprès d'apprentis de la région parisienne, fait apparaître un taux de départ de l'entreprise d'apprentissage nettement plus élevé, qui s'explique peut-être davantage par l'environnement urbain que par une évolution de la situation des apprentis. La situation au regard de l'emploi est peu différente par rapport à l'enquête de 1979 alors que la situation globale de l'emploi s'est détériorée pendant la même période. Tout ceci laisse supposer des conditions d'insertion sensiblement différentes de la moyenne nationale dans la région parisienne - plus de mobilité et moins de chômage -, n'affectant pas les différences entre sexes ou entre spécialités.

(1) Note d'information du CEREQ n° 67 : L'APPRENTISSAGE, 15 mars 1981.

(2) Ceci ne signifiant pas pour autant que les apprentis ne reçoivent pas de formation convenable.

Tableau 4
Taux de maintien dans l'entreprise d'apprentissage selon sa taille
(mars 1979)

En pourcentage

Tailles d'entreprise	Taux de maintien dans l'entreprise	
	Hommes	Femmes
3 salariés et moins.....	32%	23%
4 à 9 salariés.....	39%	30%
10 à 49 salariés.....	46%	37%
50 à 199 salariés.....	53%	46%
Plus de 200 salariés.....	63%	67%
Ensemble.....	40%	29%

Source : CEREQ - *L'apprentissage*, Note d'information n° 67, Paris : CEREQ, mars 1981.

Tableau 5
Situation des anciens apprentis

En %

Spécialité d'apprentissage	Embauchés par l'entreprise d'apprentissage	Embauchés dans une autre entreprise	Chômeurs	Inactifs ¹	Total
Hommes	40	29	12	19	100
Agriculture.....	56	23	8	13	100
Bois.....	52	27	9	12	100
Mécanique.....	49	22	11	18	100
Électricité-électronique.....	46	21	12	20	100
Bâtiment.....	45	27	12	16	100
Commerce.....	38	18	17	27	100
Forge-chaudronnerie.....	37	25	20	18	100
Alimentation.....	23	43	11	23	100
Divers secondaires.....	43	23	17	17	100
Divers tertiaires.....	33	31	11	25	100
Femmes	29	34	34	3	100
Commerce.....	29	31	37	3	100
Soins personnels.....	20	36	39	5	100
Alimentation.....	17	55	28	-	100
Divers secondaires.....	36	28	34	2	100
Divers tertiaires.....	50	33	16	1	100

Source : INSEE - "L'entrée des jeunes dans la vie active", *Economie et Statistique* n° 134, juin 1981.

(1) Y compris le contingent, à cette réserve près que les jeunes gens partis au service national, mais ayant déclaré dans l'enquête qu'ils n'avaient pas quitté leur entreprise d'apprentissage, figurent dans la première colonne.

1.2. Les problèmes posés par la comparaison de l'insertion des apprentis et de l'insertion des jeunes originaires de classes de CAP et de BEP

Les formations en alternance bénéficient généralement d'un préjugé favorable en ce qui concerne l'insertion professionnelle des bénéficiaires. L'apprentissage ne fait pas exception à la règle, alors même que la comparaison des deux populations de ce point de vue ne soit jamais complètement satisfaisante et ce pour plusieurs raisons.

1.2.1. La préinsertion des apprentis

Si on regarde rapidement les chiffres, il est clair que le taux de chômage des apprentis quelques mois après la fin de leur apprentissage est inférieur à celui des élèves de LEP mesuré à la même période. Cet avantage immédiat est dû au fait qu'une proportion non négligeable d'apprentis demeurent dans leur entreprise d'apprentissage. Cela ne signifie pas qu'ils y soient embauchés définitivement. Les départs sont même assez rapides s'ils sont échelonnés dans le temps. Parmi les apprentis ayant effectué leur apprentissage en 1978, 81 % ont quitté l'entreprise d'apprentissage cinq ans après, c'est-à-dire en juin 1983. Près de 70 % quittent l'entreprise dans les dix-huit mois qui suivent la fin du contrat. Certes, la proportion d'apprentis embauchés est loin d'être négligeable et c'est un atout considérable pour l'apprentissage. Pour que l'insertion professionnelle soit tout à fait satisfaisante, il faudrait que les apprentis mobiles retrouvent facilement un emploi. Quand on a pu faire la comparaison de l'insertion de ces apprentis mobiles avec l'insertion des élèves de LEP (en 1979), elle n'était pas à l'avantage des premiers.

1.2.2. L'apprentissage : un marché spécifique

Une comparaison globale entre les deux populations permet difficilement de tirer des conclusions concernant les avantages de l'une ou l'autre formation. En admettant que les apprentis s'insèrent mieux que leurs camarades de LEP, les raisons n'en sont pas forcément à chercher du côté de la formation mais aussi dans le fonctionnement du marché du travail. Les spécialités enseignées en apprentissage et en LEP ne sont souvent pas les mêmes, ce qui contribue à donner à l'apprentissage une physionomie originale et à lui attacher un marché du travail spécifique. Certes, ce dernier est loin d'être un marché fermé à tout autre qu'aux apprentis, mais il n'en reste pas moins vrai que l'apprentissage est lié majoritairement à la petite entreprise artisanale où les déroulements de carrières sont radicalement différents des grandes entreprises. Dans les quelques spécialités où cohabitent les deux modes de formation, comme la mécanique automobile, il est vrai que les employeurs semblent préférer la formation en alternance parce qu'elle seule donne le savoir-faire et le savoir-être dans l'entreprise et permet d'économiser quelques mois de mise au courant.

Limiter la comparaison à ces spécialités mixtes, outre le fait qu'elle ne permet pas des conclusions générales sur la formation en alternance, se heurte très souvent à des problèmes statistiques, les données les plus récentes ne permettant pas des observations fiables à ce degré de finesse.

2. ACCES A L'EMPLOI DES JEUNES PASSANT PAR LES DISPOSITIFS DE POLITIQUE DE L'EMPLOI : L'EXEMPLE DES STAGES 16-18 ANS

L'évaluation du dispositif 16-18 ans a été prévu conjointement avec sa mise en place en 1982. Le CEREQ a effectué une enquête en 1984 auprès des jeunes entrés dans le dispositif entre le 1er septembre 1982 et le 31 mars 1983.

Cette enquête a montré en premier lieu que le dispositif 16-18 ans avait parfaitement atteint sa cible en termes de populations touchées. Les stagiaires sont de niveau scolaire très faible (niveau VI : 61 %, Vbis : 28 % et V : 10 %) et subissent des handicaps sociaux et familiaux considérables : familles très nombreuses

Tableau 6
Situation à la date de l'enquête des stagiaires 16-18 ans

En pourcentage

Sexe	Situation								Taux de chômage (1)
	Inactivité	Chômage	Stages 16-18	Apprentissage	Emploi (*)	Service militaire	Formation	Total	
Garçons	8,5	39,2	23,8	6,8	15,4	4,0	2,2	100	63,9
Filles	10,2	50,4	17,6	3,1	16,2	—	2,2	100	72,3
Total	9,3	44,5	20,9	5,0	15,8	2,1	2,2	100	68,1

Source : CEREQ - Enquête "16-18 ans", juin 1984. Extrait de : "Itinéraire dans le dispositif et situation à la sortie des stages" par F. Amat, *Formation Emploi* n° 9, janvier-mars 1985.

(*) Y compris contrats particuliers (contrat emploi-formation, emploi-adaptation, emploi-orientation) et intérim.

Tableau 7
Taux de chômage à la date de l'enquête selon le type de dernier stage
et le temps écoulé depuis la sortie

En pourcentage

Temps écoulé et type du dernier stage	Garçons	Filles	
	Taux de chômage	Taux de chômage	
Sortis depuis onze mois et plus	de stage d'orientation	60,3	65,5
	de stage d'insertion	59,6	68,2
	de stage de qualification	61,9	68,6
Sortis depuis six à dix mois	de stage d'insertion	69,7	80,5
	de stage de qualification	63,7	73,5
Sortis depuis deux à cinq mois de stage de qualification	77,7	73,2	
Total	63,9	72,3	

Source : CEREQ - Enquête "16-18 ans", juin 1984. Extrait de l'article de F. Amat, cité.

(67 % de plus de quatre enfants), monoparentales (14 %), sans travail (18 %) issues majoritairement des catégories ouvrières (69 %).

Ces informations et les suivantes sont extraites d'articles rédigés à partir de cette enquête (1).

2.1. La situation des jeunes après leur passage dans le dispositif

Un jeune sur cinq est encore en stage à la date de l'enquête tandis que la même proportion est en emploi, tous statuts confondus (apprentissage, contrats particuliers, intérim).

Si l'on compare les situations par sexe, on note que les filles connaissent plus l'inactivité et le chômage et que les garçons, ayant suivi des itinéraires plus qualifiants donc plus longs dans le dispositif, sont plus souvent encore en stage à la date de l'enquête. Mais au-delà de ces contextes globaux, il faut remarquer que l'ancienneté sur le marché du travail, évidemment liée à la durée des parcours dans le dispositif, est un facteur important d'insertion qui semble niveler les effets des stages.

A la date de l'enquête, 60 % des stagiaires étaient présents sur le marché depuis onze mois et plus (ce qui correspondait à un important mouvement de sortie en mai-juin 1983), 25 % depuis 6 à 10 mois et 15 % depuis 2 à 5 mois.

Or, le tableau 7 l'atteste, quel que soit le type du dernier stage suivi, les jeunes les plus anciens sur le marché ont des taux de chômage quasiment identiques. Seule réserve, les jeunes sortis de stage d'insertion pendant la période intermédiaire (6 à 10 mois) sont relativement plus souvent chômeurs que ceux issus de qualification.

Pour conclure ce rapide survol, on relèvera que 20 % des jeunes embauchés après leur dernier stage sont restés dans leur entreprise de stage, souvent avec un statut d'apprenti, et qu'enfin une certaine similitude se révèle entre entreprises de stage et entreprises d'embauche qui relèvent des mêmes zones du système productif.

2.2. Analyse des cheminements professionnels des stagiaires

Les emplois des jeunes stagiaires se caractérisent par leur brièveté. Aussi les indicateurs les plus simples de l'entrée en activité ne sont pas toujours suffisants pour rendre compte des mouvements d'emploi très rapides qui caractérisent certains groupes et en particulier les jeunes les moins formés.

L'analyse de l'accès à l'emploi par type de stage suivi donne des résultats quasiment identiques : 46 % des jeunes issus de stage d'insertion ont occupé au moins un emploi sur la période ainsi que 45 % des stagiaires de qualification.

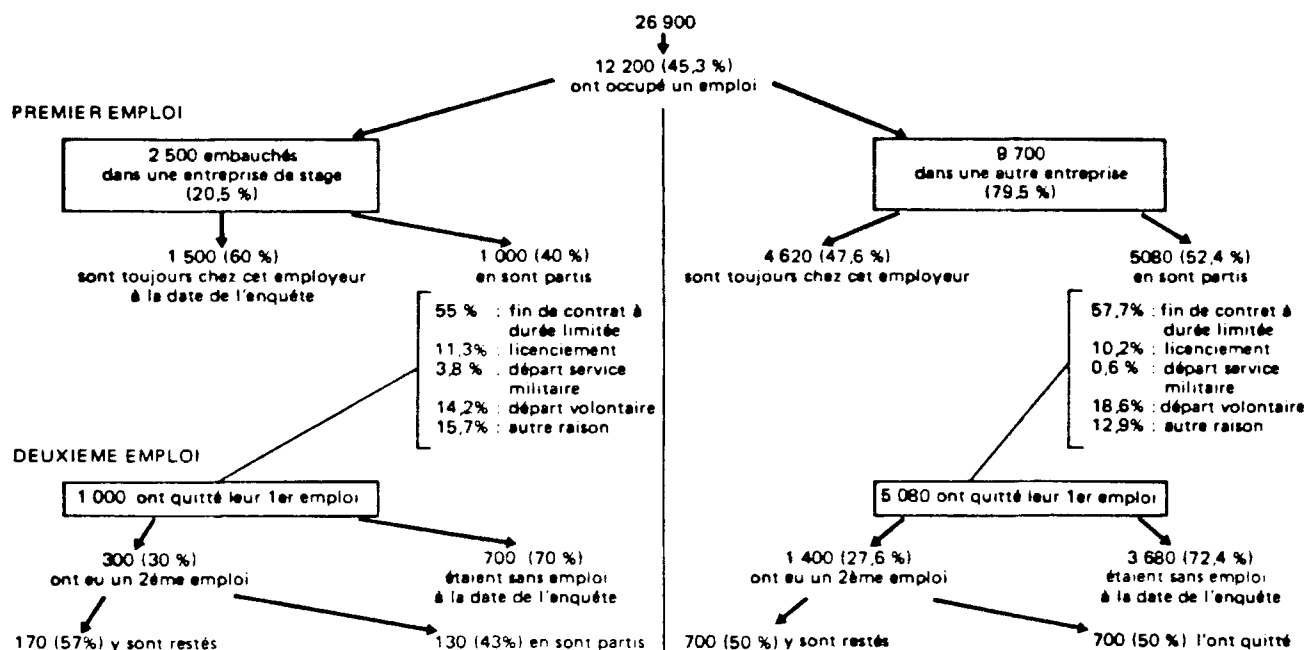
La comparaison des taux de chômage par niveau de formation initiale indique un écart très net entre d'une part les jeunes de niveau V et d'autre part les jeunes de niveaux VI et Vbis.

Taux de chômage à la date de l'enquête :

- Niveau V : 53 %

(1) Cf. revue FORMATION EMPLOI n° 9, janvier-mars 1985 : F. Amat "Itinéraire dans le dispositif de formation et situation à la sortie des stages" et FORMATION EMPLOI n° 18, avril-juin 1987 : S. Zilberman "L'efficacité du dispositif de formation des jeunes de 16 à 18 ans : contribution aux réflexions sur l'évaluation statistique de l'insertion professionnelle" et le rapport "Les jeunes de 16 à 18 ans : analyse des cheminements professionnels" par Y. Darré et S. Zilberman, DOCUMENT DE TRAVAIL du CEREQ n° 21, avril 1986.

Tableau 8
Jeunes sortis d'un stage d'insertion (SI) ou de qualification (SQ)
au plus tard en juillet 1983



Source : CEREQ - Enquête "16-18 ans", juin 1984. Extrait de : "L'efficacité du dispositif de formation des jeunes de 16 à 18 ans..." par S. Zilberman, *Formation Emploi* n° 18, avril-juin 1987.

Tableau 9
Taux de chômage des stagiaires 16-18 ans par niveau de formation et type de stage

En pourcentage

Niveau de formation	SI	SQ	Ensemble
Niveau V	59	50	53
Niveau V bis	61	65	63
Niveau VI	64	67	65
Ensemble	63	64	63

Source : CEREQ - Enquête "16-18 ans", juin 1984. Extrait de l'article de S. Zilberman, cité.

Tableau 10
Statut de l'emploi des stagiaires 16-18 ans après stage par type de stage

En pourcentage

Statut	SI	SQ
Apprentissage	27,0	14,0
Contrat à durée déterminée	41,2	52,2
Contrat à durée indéterminée	22,6	26,5
Autres	9,2	7,3
Total	100,0	100,0

68,2 (SI) / 66,2 (SQ) (grouped for SI and SQ)

Source : CEREQ - Enquête "16-18 ans", juin 1984. Extrait de l'article de S. Zilberman, cité.

- Niveau Vbis : 63 %
- Niveau VI : 65 %
- Ensemble : 63 %

On pourrait s'en tenir là et conclure que les mécanismes du marché dans lesquels la variable "niveau de formation" est discriminante sont seuls à l'oeuvre dans la détermination des conditions d'accès des stagiaires à l'emploi puisque ces niveaux produisent une différenciation que n'opère pas le type de stage suivi.

Mais le croisement du niveau de formation par le type de stage apporte un élément d'appréciation supplémentaire. Il indique en effet que les jeunes de niveaux VI-Vbis sortis d'un stage d'insertion se trouvent dans une situation presque plus favorable que ceux issus d'un stage de qualification.

Ceci est à rapprocher de l'importance du rôle que joue l'apprentissage (déjà évoqué) dans l'accès à l'emploi de cette population. On constate que les jeunes sortis de stage d'insertion sont beaucoup plus nombreux à accéder à ce statut que ceux issus de qualification.

On voit donc que si globalement le type de stage n'a pas d'incidence sur le niveau de l'emploi, il exerce une influence sur le statut des emplois occupés et notamment sur la part de l'apprentissage dans l'entrée en activité.

Si l'on ajoute à ces différentes variables la date de sortie de l'école ou, en d'autres termes, la durée écoulée entre la sortie de l'école et l'entrée en stage, on s'aperçoit que la population sur laquelle les stages semblent avoir exercé un effet particulièrement sensible est celle des jeunes de très bas niveaux de formation, sortis très tôt de l'école (à 16 ans, 16 ans et demi) et ce, peu de temps avant l'entrée en stage.

C'est en effet pour ce groupe que les stages (et en particulier les stages d'insertion vers lesquels il était majoritairement orienté) ont permis de nombreux passages vers l'apprentissage : le taux d'apprentissage est considérable puisqu'il oscille autour de 50 % et le taux d'emploi, notablement plus fort que pour les autres sous-populations de niveaux VI-Vbis, est voisin de celui que connaissent, sans apprentissage, les jeunes de niveau V.

La comparaison avec les jeunes de même niveau (VI-Vbis) sortis un an plus tôt de l'école est éclairante : ils sortent de stage plus âgés et accèdent beaucoup moins à des places d'apprentis. Il en résulte un taux d'emploi très bas. Il est vrai que cette population présente sans doute des caractéristiques globalement plus défavorables que les plus jeunes, handicaps sanctionnés par le fait de ne se trouver ni en emploi ni apprenti un an après la sortie de l'école.

Ainsi, à une approche rapide qui concluait à la neutralité du type de stage suivi et au primat du niveau de formation, l'introduction de données fines (âge, date de sortie de scolarité initiale) fait succéder une image plus nuancée. On y observe que le jeune âge d'une fraction des stagiaires, qui conditionne les possibilités d'accès à l'apprentissage, joue un rôle déterminant surtout dans le cadre des stages d'insertion qui semblent favoriser une mise en relation avec les futurs maîtres d'apprentissage.

3. L'INSERTION PROFESSIONNELLE A LA SORTIE DES FORMATIONS EN ALTERNANCE ISSUES DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DE 1983

Deux sources d'information sont disponibles sur la question : d'une part le suivi statistique de l'ANPE sur les stages d'initiation à la vie professionnelle, d'autre part les enquêtes du Service statistique du ministère des Affaires sociales sur un échantillon de jeunes ayant terminé un SIVP ou un contrat particulier trois ou quatre mois auparavant. Le suivi de l'ANPE est effectué de trimestre en trimestre et on dispose donc maintenant de plusieurs bilans statistiques qui permettent de tracer une image cohérente du devenir des jeunes à l'issue du SIVP.

Tableau 11
Situation à l'issue du SIVP

En pourcentage

	Enquête ses 1985	Comptage manuel ANPE 1 ^{er} tri. 86	Comptage manuel ANPE 2 ^e tri. 86	Comptage manuel ANPE 3 ^e tri. 86	Comptage manuel ANPE 4 ^e tri. 86	Enquête ses 1987
A un emploi	38,2	48,0	48,9	41,5	39,9	45,3
Est réins. à l'ANPE	42,1	36,9	33,5	33,2	31,4	34,1
Est en formation	14,6 (±)	3,9 (±)	3,9 (±)	8,2 (±)	10,3 (±)	13,2 (±)
Autres cas	5,1	11,2	13,7	17,1	18,4	7,4
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Source : SES et ANPE. Extrait de : *Insertion professionnelle des jeunes : le dispositif de formation en alternance issu de l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983*, ANPE, Division Evaluation, septembre 1987.

(1) Y compris TUC et SIVP, mais à l'exclusion de l'apprentissage.

Tableau 12
Situation trois mois après un stage ou un contrat en alternance

En pourcentage

	Contrat d'adaptation	Contrat de qualification	SIVP
Création ou reprise d'entreprise	0,3	2,2	0,3
Contrat à durée indéterminée	70,9	38,1	8,4
Contrat à durée déterminée	8,0	12,4	10,0
Contrat d'adaptation	1,8	0,9	19,9
Contrat de qualification ou d'apprentissage	0,5	4,0	5,5
Intérim	0,3	0,9	1,2
SIVP	0,3	1,3	4,5
TUC	0,3	1,3	4,8
Situations diverses d'emploi	1,1	1,8	2,3
Ensemble des situations d'emploi	83,5	62,9	56,9
Stage ou attente de stage	0,5	1,3	1,6
Reprise d'études ou service national	3,5	8,8	3,7
Chômage	11,7	23,9	34,1
Retrait du marché du travail et situations diverses	0,8	8,1	8,7
Ensemble des situations	100,0	100,0	100,0

Source : SES - Enquête 1987. Extrait de : "Les débouchés de la formation en alternance", *Premières informations* n° 52, juin 1987.

Dans un cas comme dans l'autre, l'information est à très court terme, puisque l'ANPE effectue son suivi immédiatement après la fin du stage, tandis que les enquêtes du SES ont été faites trois ou quatre mois après la fin des stages ou des contrats.

3.1. Les SIVP

Le rapport de l'ANPE sur l'insertion professionnelle des SIVP permet de la caractériser ainsi : immédiatement après le stage, un peu moins d'un stagiaire sur deux occupe un emploi, et un petit tiers d'entre eux sont chômeurs et se sont inscrits à l'ANPE.

Il est difficile de savoir pour l'instant si la dégradation de l'emploi au cours de l'année 1986 traduit un phénomène saisonnier qui risque de se reproduire en 1987 ou si le redressement constaté au premier trimestre 1987 va se poursuivre.

Les caractéristiques personnelles des stagiaires influent peu sur l'insertion, sauf une, le niveau initial de formation, ce qui semble assez logique, le SIVP n'apportant pas de formation supplémentaire.

L'enquête du SES à trois mois donne des résultats cohérents avec cet ensemble : les jeunes en situation incertaine diminuent, l'emploi augmente, le chômage s'accroît un peu également.

Quand les jeunes stagiaires occupent un emploi, c'est dans l'entreprise de stage dans plus de 90 % des cas, surtout dans les secteurs industriels. Le commerce, le bâtiment, s'ils utilisent beaucoup de stagiaires, leur offrent moins de débouchés. Dans ces embauches la part des contrats d'adaptation, surtout à durée déterminée, augmente. Plus généralement, on constate un développement des situations précaires.

Les SIVP jouent donc un rôle non négligeable sur l'accès à l'entreprise mais ne permettent pas à leurs bénéficiaires d'acquiescer une meilleure position sur le marché du travail.

3.2. Les contrats de qualification et d'adaptation

Les informations disponibles sur les contrats sont beaucoup moins détaillées et surtout ponctuelles : elles ne permettent pas de constater une évolution, ni de relativiser les chiffres en les intégrant dans une série. C'est pourtant dans les contrats, et surtout dans le contrat de qualification, que l'alternance est présente.

De fait, contrat de qualification et contrat d'adaptation ne remplissent pas les mêmes fonctions dans l'insertion des jeunes. Faisant fréquemment suite au SIVP, le contrat d'adaptation est lui-même souvent préalable à une embauche dans l'entreprise puisque déjà 42 % d'entre eux sont à durée indéterminée. Les contrats de qualification concernent un public plus jeune, plus souvent directement issu du système scolaire. Ces différences sont visibles sur l'insertion professionnelle : les contrats d'adaptation débouchent plus souvent sur l'emploi, probablement parce qu'ils sont déjà emplois à part entière dans un bon nombre de cas. Le contrat de qualification est plus proche de l'apprentissage dans ses objectifs puisqu'il doit permettre d'acquiescer une qualification. De fait l'insertion dans l'emploi est moins importante.

* *
*

Ces chiffres tracent donc déjà une image - sans doute provisoire - de chacune des mesures. Les SIVP sont un chevron pour l'emploi : quand la marche est ratée, c'est-à-dire quand l'entreprise où a eu lieu le stage n'embauche pas, la situation des jeunes ne semble pas fondamentalement différente de ce qu'elle était avant. Le faible coût pour les entreprises ne garantit pas contre une utilisation purement marchande (1) d'où les jeunes retirent peu de bénéfice du point de vue de l'insertion professionnelle. Quand l'entreprise embauche, c'est souvent par l'intermédiaire d'un contrat d'adaptation, véritable premier emploi. Reste à savoir quand se fait le partage entre les deux populations et comment : quel est le rôle respectif des entreprises utilisatrices et des caractéristiques des stagiaires ?

Quant aux contrats, si globalement ils offrent des possibilités d'intégration dans l'entreprise plus fortes, on ne peut pas les confondre. Le contrat d'adaptation est probablement en train de devenir le statut majoritaire des jeunes débutants. Le contrat de qualification, utilisé davantage par les petites entreprises, pour les plus jeunes, avec une part de formation plus importante, entraîne de fait un lien moins fort avec les entreprises. Paradoxalement son coût relativement élevé devrait conduire les entreprises à s'attacher au maximum les jeunes pour rentabiliser leur investissement. Elles ne le font pas, tout comme les entreprises qui emploient des apprentis. En réalité, on constate que l'investissement est d'autant plus important que l'entreprise est grande (2). Par conséquent, un tel calcul n'a rien d'automatique que l'on pourrait traduire en termes d'insertion.

L'alternance est présente dans l'analyse en termes de coût pour les entreprises. De fait, son rôle est très différent pour chacune des trois mesures : inexistante dans les SIVP, elle joue un rôle de formation interne à l'entreprise dans les contrats d'adaptation. Les contrats de qualification, où la formation externe est la plus importante, sont les plus proches des autres voies de formation. Ils sont pourtant encore trop mal connus pour faire des comparaisons.

Mais on le voit, plus que l'alternance proprement dite, c'est la place susceptible d'être occupée par un contrat en alternance dans l'entreprise ou dans sa gestion du personnel qui est importante, c'est donc la place et le but qu'elle attribue à la formation.

(1) S. Exertier : L'UTILISATION DES NOUVELLES MESURES DE FORMATION EN ALTERNANCE. L'EXPERIENCE DE 21 ENTREPRISES DE L'ISERE, Centre d'Etudes de l'Emploi, octobre 1986.

(2) M.-C. Combes : LES PETITES ENTREPRISES ET LEURS APPRENTIS, Paris : CEREQ (Collection des études n° 26), juin 1986 et Rapport du CEE cité précédemment.

CHAPITRE III

L'ARTICULATION DES DIFFERENTES FORMULES ET LE CHEMINEMENT PROFESSIONNEL

1. LE CHEMINEMENT D'UNE COHORTE DE LA FORMATION A L'EMPLOI : LE PANEL TELEPHONIQUE DU CEREQ

L'objectif de ce panel est d'apprécier globalement le fonctionnement de l'ensemble du dispositif en faveur de l'emploi des jeunes, en tentant en particulier de prendre la mesure tant des flux qui le traversent, que de ses mouvements internes.

Le "dispositif jeune" désigne ici les contrats en alternance (adaptation et qualification) qu'on nommera "contrats jeunes", ainsi que les SIVP, TUC, stages 16-25 ans et autres stages relevant des politiques publiques (stages agréés, filiales prioritaires...), qui seront parfois regroupés sous le vocable "stages jeunes".

L'intérêt de la méthode téléphonique pour ce type d'interrogation réside dans le fait qu'elle permet d'éviter les imprécisions ou même les erreurs dont sont souvent entachées les réponses de jeunes gens pas toujours au fait de la dénomination exacte de la mesure qui les concerne.

L'enquête réalisée par téléphone prévoit la réinterrogation à intervalles réguliers d'un échantillon constitué en panel. Sa base de départ est l'enquête décentralisée CEREQ-SPRESE menée auprès des élèves sortis en 1984 des niveaux VI à IV de formation (à l'exclusion des terminales générales) dans les académies d'Amiens, Lille, Montpellier et Poitiers.

Il s'agit d'un échantillon expérimental de 2 000 personnes en vue de préparer une enquête nationale. A ce titre, il n'est pas statistiquement représentatif de l'ensemble de la population, malgré sa taille. Les quelques résultats qui vont suivre sont donc à prendre à titre purement indicatif.

La première interrogation a permis de donner une image instantanée de la situation de la population deux ans après sa sortie de l'enseignement secondaire. Des caractéristiques notables de l'entrée en activité apparaissent qu'on pourrait résumer ainsi :

- répartition de la population en trois grands blocs : emploi au sens strict (32 %), chômage (30 %), mesures jeunes y compris apprentissage (28,5 %) ;

Tableau 13
Situation en juin et décembre 1986 par sexe

En pourcentage

SITUATION	GARÇONS		FILLES		ENSEMBLE	
	Juin 86	Décembre 86	Juin 86	Décembre 86	Juin 86	Décembre 86
Service national	16,3	12,3	-	-	8,0	6,0
Apprentissage	17,0	7,0	6,3	2,7	11,5	4,8
Emploi	27,1	33,2	36,6	31,8	32,0	32,5
Contrat jeune	3,0	3,4	2,8	2,4	2,9	2,9
Stage jeune	10,9	10,9	16,8	16,3	14,0	13,7
Chômage	24,0	29,6	32,6	39,2	28,4	34,5
Inactivité	1,7	3,6	4,9	7,6	3,2	5,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : CEREQ - Panel téléphonique.

Tableau 14
Situation en décembre 86 par rapport à celle de juin 1986

SITUATION EN JUIN 86	SITUATION EN DÉCEMBRE 86								
	Poursuite d'études	Service national	Apprenti	Emploi	Contrat jeune	Stage jeune	Chômage	Inactivité	Total
Service national	60 1,39	2 023 46,92	0 0,00	643 14,91	8 0,19	223 5,17	1 355 31,42	0 0,00	4 312
Apprenti	0 0,00	394 6,30	2 320 37,08	1 066 17,04	302 4,83	266 4,25	1 773 28,34	135 2,16	6 256
Emploi	67 0,39	291 1,68	97 0,56	11 433 66,03	342 1,98	561 3,24	3 187 18,41	1 336 7,72	17 314
Contrat jeune	7 0,44	0 0,00	38 2,41	632 40,10	357 22,65	139 8,82	403 25,57	0 0,00	1 576
Stage jeune	29 0,38	46 0,61	78 1,03	944 12,50	305 4,04	3 595 47,59	2 346 31,06	211 2,79	7 554
Chômage	56 0,36	460 2,99	41 0,27	2 778 18,05	246 1,60	2 455 15,95	8 898 57,81	457 2,97	15 391
Inactivité	48 2,75	29 1,66	42 2,41	97 5,56	0 0,00	162 9,29	730 41,86	636 36,47	1 744
Total	267	3 243	2 516	17 593	1 560	7 401	18 692	2 775	54 147

Source : CEREQ - Panel téléphonique.

Tableau 15
Situation en décembre 86 des jeunes en "mesure" en juin 1986

SITUATION EN JUIN 86	SITUATION EN DÉCEMBRE 86									
	Reprise d'études	Service national	Apprenti	Emploi	Emploi même ent.	Contrat jeune	Stage jeune	Chômage	Inactivité	Total
CA, CQ, CEF	7 0,44	0 0,00	38 2,41	351 22,27	281 17,83	357 22,65	139 8,82	403 25,57	0 0,00	1 576 10,24
Apprentissage	0 0,00	394 6,30	2 320 37,08	366 5,85	700 11,19	302 4,83	266 4,25	1 773 28,34	135 2,16	6 256 40,66
Stages 16-25 ans	0 0,00	0 0,00	37 4,68	59 7,46	42 5,31	37 4,68	265 33,50	351 44,37	0 0,00	791 5,14
TUC	0 0,00	46 0,94	0 0,00	368 7,55	177 3,63	41 0,84	2 566 52,64	1 524 31,26	153 3,14	4 875 31,68
SIVP	29 2,04	0 0,00	41 2,88	209 14,68	82 5,76	220 15,45	510 35,81	275 19,31	58 4,07	1 424 9,26
Autres stages	0 0,00	0 0,00	0 0,00	7 1,51	0 0,00	7 1,51	254 54,74	196 42,24	0 0,00	464 3,02
Total	36 0,23	440 2,86	2 436 15,83	1 360 8,84	1 282 8,33	964 6,27	4 000 26,00	4 522 29,39	346 2,25	15 386 100,00

Source : CEREQ - Panel téléphonique.

- relation forte entre taux d'activité et niveau de formation ;

- relation également étroite entre niveau de formation et type de mesure jeune : prépondérance des jeunes de niveaux VI-Vbis en apprentissage et en stage 16-25 ans, poids plus fort du niveau V en SIVP et enfin répartition majoritaire des tucistes entre niveaux V et IV (1).

Six mois plus tard la structure des situations a évolué. Si la part de la population en emploi, en stage ou en contrat "jeune" est restée la même, le nombre d'apprentis a chuté, conséquence de l'arrivée à terme de la majorité des contrats. Cette diminution de 11 à 5 % de la proportion des apprentis s'accompagne d'une augmentation concomitante du chômage (29 à 34 %) et de l'inactivité (3 à 5 %).

Si la proportion de jeunes en emploi aux deux dates est restée presque la même, il en va différemment pour garçons et filles. On constate en effet que 27,1 % des garçons sont en emploi en juin contre 33,2 % en décembre alors que la proportion de filles passe de 36,6 % à 31,8 % entre ces deux dates.

La part de jeunes filles en apprentissage diminuant également, le poids du chômage passe de 32,6 % à 39,2 % ; il augmente également pour les garçons puisque la relative croissance de l'emploi ne suffit pas à compenser l'arrivée à terme de nombreux contrats d'apprentissage et une légère diminution du nombre de jeunes effectuant leur service national.

La relative stabilité de la structure globale des situations masque en fait certains glissements : si l'emploi a légèrement varié sur la période, sa permanence individuelle est nettement moins forte : 66 % seulement des jeunes en emploi en juin 1986 le sont toujours six mois plus tard, près de 20 % d'entre eux se retrouvant au chômage à l'issue de la période. On peut ajouter que les mouvements de l'emploi vers les mesures jeunes sont négligeables, mais les anciens apprentis y contribuent notablement.

(1) On rappelle ici que l'échantillon n'inclut pas de jeunes de niveau dit IV supérieur ou de niveau III.

Tableau 16
Situation des jeunes ayant quitté l'apprentissage en 1978
- HOMMES -

Dates	Emploi	Travail indépendant	Service national	Chômage	Inactivité	Reprise d'études	TOTAL
Mars 1979	67%	--	21%	10%	1%	1%	100
Mars 1980	58%	1%	33%	6%	1%	1%	100
Mars 1981	73%	1%	16%	8%	1%	1%	100
Mars 1982	85%	2%	3%	8%	1%	1%	100
Mars 1983	87%	4%	--	7%	1%	1%	100

Source : CEREQ - Enquête de cheminement auprès des anciens apprentis, mars 1983.

Tableau 17
Situation des jeunes ayant quitté l'apprentissage en 1978
- FEMMES -

Dates	Emploi	Travail indépendant	Service national	Chômage	Inactivité	Reprise d'études	TOTAL
Mars 1979	68%	--	--	25%	6%	1%	100
Mars 1980	74%	1%	--	16%	8%	1%	100
Mars 1981	72%	1%	--	13%	13%	1%	100
Mars 1982	66%	2%	--	15%	17%	--	100
Mars 1983	67%	2%	--	15%	16%	--	100

Source : CEREQ - Enquête de cheminement auprès des anciens apprentis, mars 1983.

L'analyse des mouvements selon le sexe fait apparaître que si les proportions de maintien en emploi et en apprentissage sont identiques pour jeunes gens et jeunes filles (respectivement 66 % et 37 %), le maintien au chômage est très supérieur pour ces dernières : 65 % contre 46 %.

Les mouvements concernant les mesures pour l'emploi des jeunes sont divers. Les jeunes tucistes à l'interrogation sont les plus nombreux à connaître le même statut six mois plus tard ; par contre leur situation à l'issue du TUC est peu favorable puisque 11 % seulement sont en emploi et 31 % au chômage.

A l'inverse les SIVP connaissent un mouvement de sortie vers l'emploi (20,4 %) et les contrats de travail particuliers (15,4 %) beaucoup plus prononcé.

Il en va de même pour les sorties des dits contrats puisque 40 % de leurs anciens titulaires sont en emploi dont presque la moitié dans la même entreprise.

Enfin les stagiaires 16-25 ans, qu'on retrouve souvent en TUC (22,2 %), connaissent hors de cette filière un important taux de chômage.

On voit donc s'opposer un cursus de type stage de formation alternée ou stage hors secteur "productif" qui réserve peu d'opportunités d'emploi à son issue, à un cursus d'entrée dans l'entreprise qui semble souvent s'apparenter à une procédure de présélection.

2. LE CHEMINEMENT PROFESSIONNEL DES APPRENTIS

L'insertion professionnelle des apprentis, analysée sur une période de cinq ans, est très différente selon le sexe. Pour les hommes, on constate des départs au service militaire assez nombreux jusqu'en mars 1982. Une fois ces départs terminés, l'emploi augmente pour arriver aux environs de 90 % si on ajoute le travail indépendant au travail salarié. Les proportions de chômeurs restent relativement stables sur la période. La situation qui attire le plus l'attention dans le tableau 16 est celle du travail indépendant, bien qu'elle ne concerne qu'une minorité d'individus. Si l'on garde à l'esprit qu'il s'agit d'une population encore très jeune (23-24 ans), ce n'est pas du tout négligeable, d'autant plus que le nombre de ces installations augmente régulièrement sur la période.

Le chômage des élèves de LEP sortis un an plus tard de scolarité initiale reste toujours un peu supérieur. Leur situation en fin de période est proche si l'on tient compte de l'année de décalage qui les sépare (1).

L'évolution de la situation des jeunes filles apprenties est tout autre : pendant que les garçons sont au service militaire, les jeunes filles ont un taux d'emploi légèrement supérieur à celui de la première année. Puis cette amélioration s'efface et leur taux d'emploi revient au niveau de départ. Par contre, la proportion de chômeuses reste au niveau "amélioré" de la seconde année, tout simplement parce que le taux d'inactives, lui, a fait un bond considérable et atteint en fin de période un niveau très élevé. Passage du chômage à l'inactivité, dégradation de l'emploi après une légère amélioration, les jeunes filles subissent de plein fouet la dégradation des conditions d'insertion des jeunes.

La situation comparée des anciennes élèves de LEP évolue plus favorablement : certes, le taux d'inactivité augmente aussi sur la période, mais le chômage, plus élevé au début, régresse de vingt points et donc, l'emploi augmente. Leur situation en fin de période est meilleure surtout si on tient compte, là aussi, de l'année de décalage.

(1) L'enquête Emploi montre que les taux de chômage des jeunes sortants ont beaucoup augmenté ces dernières années, en particulier celui des jeunes diplômés de l'enseignement technique court entre 1983 et 1984, c'est-à-dire l'année qui sépare nos deux promotions en fin de période.

En termes d'évolution de l'emploi, il semble au premier abord que la situation des apprentis varie très peu au cours des cinq ans. Le nombre d'emplois est relativement faible : 67 % des apprentis ont eu deux emplois au maximum et 84 %, trois emplois. Les chiffres concernant les élèves de LEP sont tout à fait comparables : tout au plus la proportion de jeunes ayant eu un seul emploi est-elle légèrement supérieure chez les apprentis (38 % au lieu de 35 %). L'apprentissage n'est donc pas un facteur de stabilité plus grande.

Quelques mois après la sortie de l'apprentissage, en mars 1979, les anciens apprentis qui occupent un emploi sont en grande majorité ouvriers ou employés. 92 % des hommes sont ouvriers ou manoeuvres quelques mois après la fin de l'apprentissage, tandis que 74 % des femmes sont employées. Parmi les ouvriers, 44 % se classent dans la catégorie des ouvriers qualifiés. Quatre ans après, en mars 1983, la classification de ceux qui occupent toujours un emploi salarié a très peu évolué. 74 % des femmes sont toujours employées tandis que la part des hommes ouvriers a légèrement diminué (86 %) et davantage d'entre eux sont qualifiés (50 %), mais ces évolutions restent néanmoins très marginales.

ANNEXE

LES FORMATIONS EN ALTERNANCE :

IMPORTANCE, CARACTERISTIQUES

ET POPULATIONS CONCERNEES

1. L'APPRENTISSAGE

1.1. Caractéristiques générales

Le contrat d'apprentissage, réservé aux jeunes de 16 à 25 ans, peut durer entre un et trois ans. Il est signé entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur agréé pour accueillir des apprentis. L'agrément est délivré par le Commissaire de la République après consultation éventuelle du comité départemental de la Formation professionnelle, de la Promotion sociale et de l'Emploi. La rémunération de l'apprenti est fixée en pourcentage du SMIC selon l'époque du contrat et l'âge de l'apprenti.

Les CFA sont créés par convention entre les régions ou l'Etat et un organisme gestionnaire qui peut être "toute personne physique ou morale". Pratiquement, il s'agit essentiellement des chambres de métiers, des chambres de commerce et d'industrie (CCI), des organisations professionnelles, des collectivités locales, des associations, des entreprises ou groupements d'entreprises. Ces CFA doivent assurer au minimum 400 heures de cours par an. Ils sont financés par la taxe d'apprentissage et des subventions régionales.

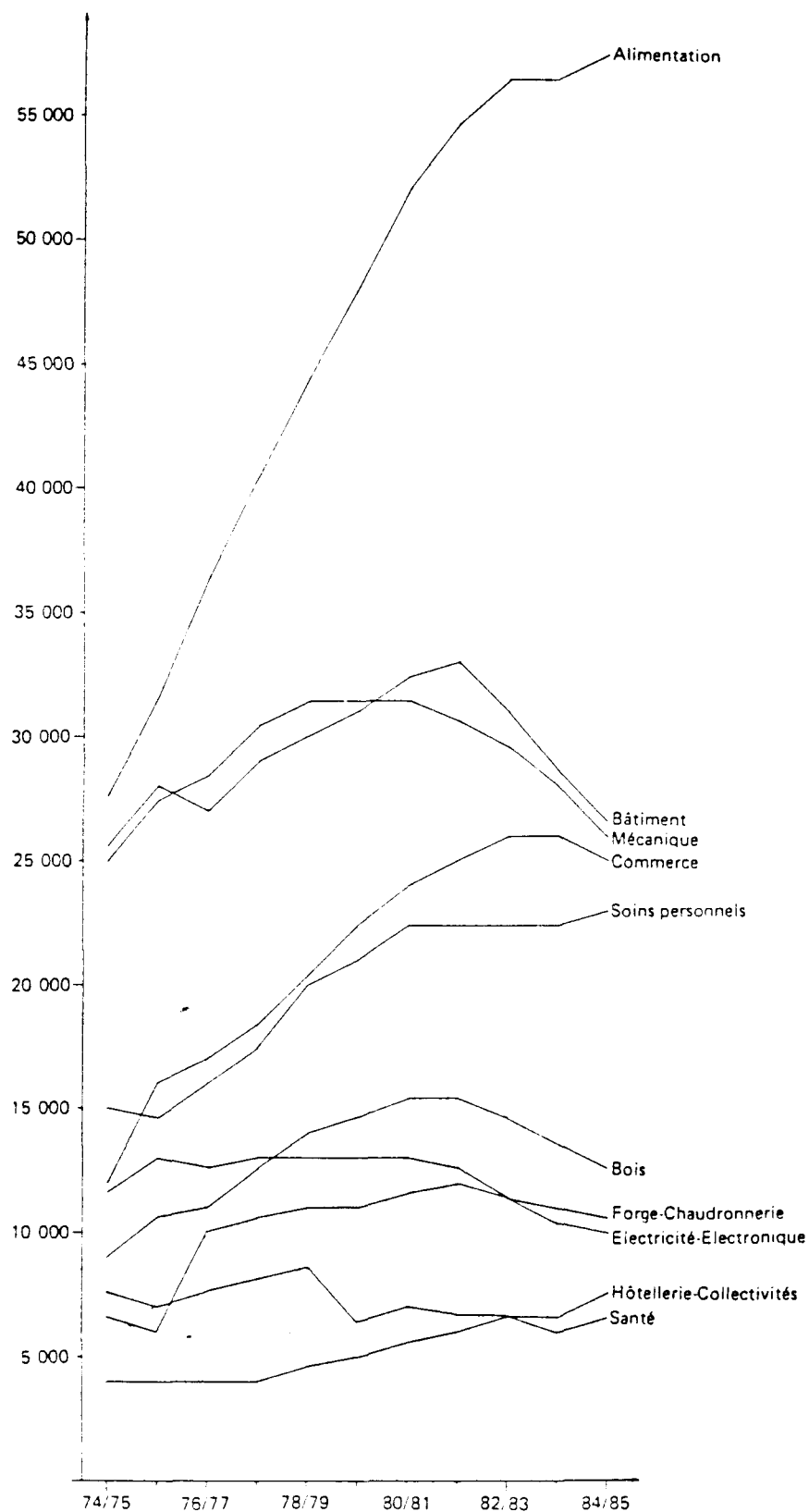
Les services académiques d'inspection de l'apprentissage assurent le contrôle de la formation dispensée dans les CFA comme de celle dispensée dans les entreprises, laissant néanmoins aux inspecteurs du travail le soin de contrôler le respect de la législation du travail par les employeurs.

1.2. Effectifs concernés

Les effets de la loi de 1971 se font sentir à partir de 1975. Alors que l'apprentissage était en déclin auparavant, les effectifs croissent de 1975 à 1981 puis diminuent de nouveau. Les mesures visant à relancer l'apprentissage en 1977 n'ont plus guère d'effet à partir de 1981 en raison de la crise de l'emploi : le nombre de recrutements d'apprentis diminue fortement, y compris dans des secteurs traditionnels d'apprentissage comme le bâtiment et les travaux publics. Par ailleurs, les actions de politique de l'emploi visant à favoriser l'insertion et l'emploi des jeunes font probablement concurrence à la filière de l'apprentissage.

En 1985-1986, les apprentis sont concentrés dans un petit nombre de groupes de formation, dont les principaux sont les métiers de l'alimentation (28 %), le bâtiment (12 %), le commerce (12 %), la mécanique

Evolution des effectifs d'apprentis depuis 1974 dans les principaux groupes de formation



Source : Service statistique du ministère de l'Education nationale.

(11 %) et les soins personnels (11 %). L'évolution des effectifs des principaux groupes de formation est très contrastée. L'augmentation globale du nombre d'apprentis jusqu'en 1981 est due principalement aux formations du secteur tertiaire : commerce, soins personnels et surtout les métiers de l'alimentation (boulangerie-pâtisserie, boucherie-charcuterie, cuisine) dont les effectifs doublent sur la période et dont la croissance se ralentit à partir de 1982 alors que les autres groupes de formation régressent ou stagnent. Les métiers du bâtiment, après une forte croissance, perdent les effectifs qu'ils avaient gagnés. Ce sont eux, ainsi que les métiers industriels et les métiers du bois, qui expliquent essentiellement la chute des effectifs après 1982.

Tableau I
Evolution des effectifs d'apprentis depuis 1954

SOURCES	ANNÉES	EFFECTIFS
Recensements	1954	255 000
	1962	358 000
	1968	363 000
	1975	143 000
Enquêtes effectuées par le service statistique du ministère de l'Éducation nationale auprès des centres de formation d'apprentis	1975-1976	168 000
	1976-1977	180 000
	1977-1978	194 000
	1978-1979	208 000
	1979-1980	215 000
	1980-1981	225 000
	1981-1982	229 000
	1982-1983	225 000
	1983-1984	218 000
	1984-1985	213 000
	1985-1986	213 000

Source : INSEE et Service statistique du ministère de l'Éducation nationale.

1.3. Caractéristiques scolaires de la population des apprentis

Les origines scolaires des apprentis sont diverses mais majoritairement de niveaux VI et Vbis. Les apprentis venant des lycées professionnels viennent essentiellement des années non terminales.

Origines scolaires des apprentis :

- Classes préparatoires à l'apprentissage : 38 %
- Préparation d'un CAP ou d'un BEP en LEP : 9 %
- Classes pré-professionnelles de niveau : 7 %
- Sections d'éducation spécialisées : 4 %
- Cinquième d'enseignement général : 4 %
- Quatrième d'enseignement général : 8 %
- Troisième d'enseignement général : 22 %

Ce niveau global ainsi que la durée de formation, plus courte que celle des élèves de lycées professionnels, expliquent les différences dans le taux de réussite au CAP qui était respectivement de 45 % et 56 % en 1985.

Tableau II
Départs d'élèves en séquences éducatives

Départs d'élèves en séquences éducatives						
1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986
30 000	75 000	110 000	135 000	170 000	195 000	229 000

Source : Service statistique du ministère de l'Education nationale.

Tableau III
Pourcentage de participation des élèves aux séquences éducatives
(98 % environ des participations prises en compte)

FRANCE sans TOM - ACADEMIES - PUBLIC					1982-1983
	Elèves de CAP et BEP (1)	Participations aux séquences éducatives (2)	Indice de participation en % (2)/(1)	Variation absolue de l'indice de participation de 81-82 à 82-83 en points de %	Rappel 1981-1982 (en %)
AIX-MARSEILLE.....	22 723	4 058	17,9	+ 3,0	14,9
AMIENS.....	22 994	4 529	19,7	+ 4,0	15,7
ANTILLES-GUYANE.....	15 655	820	5,2	- 6,3	11,5
BESANCON.....	15 531	3 239	20,9	+ 7,5	13,4
BORDEAUX.....	29 667	8 586	28,9	+ 9,4	19,5
CAEN.....	14 434	2 770	19,2	+ 3,4	15,8
CLERMONT.....	13 799	1 345	9,7	+ 0,9	8,8
CORSE.....	2 291	102	4,5	- 9,1	13,6
CRETEIL.....	43 288	4 696	10,8	+ 5,2	5,6
DIJON.....	20 427	5 816	28,5	+ 8,5	20,0
GRENOBLE.....	27 206	5 595	20,6	+ 4,7	15,9
LILLE.....	64 770	11 523	17,8	+ 5,3	12,5
LIMOGES.....	8 658	2 100	24,3	+ 5,0	19,3
LYON.....	29 127	7 417	25,5	+ 12,9	12,6
MONTPELLIER.....	18 680	6 650	35,6	+ 1,0	34,6
NANCY-METZ.....	34 398	7 575	22,0	+ 4,1	17,9
NANTES.....	26 615	2 450	9,2	- 1,1	10,3
NICE.....	12 640	4 580	36,2	+ 7,9	28,3
ORLEANS-TOURS.....	23 185	2 816	12,1	+ 3,5	8,6
PARIS.....	18 513	4 289	23,2	+ 1,8	21,4
POITIERS.....	17 110	3 438	20,1	+ 2,8	17,3
REIMS.....	16 267	4 493	27,6	+ 7,4	20,2
RENNES.....	22 840	6 884	30,1	+ 9,5	20,6
REUNION.....	8 681	659	7,6	+ 6,1	1,5
ROUEN.....	21 861	4 706	21,5	+ 5,5	16,0
STRASBOURG.....	20 998	3 248	15,5	- 0,4	15,9
TOULOUSE.....	24 365	10 513	43,1	+ 13,3	29,8
VERSAILLES.....	50 039	6 704	13,4	+ 0,8	12,6
FRANCE sans TOM *.....	646 762	131 601	20,3	+ 4,6	15,7

* Sans Saint-Pierre et Miquelon.

Source : SPRESE - Extrait de "Les séquences éducatives en entreprise. Année scolaire 1982-1983", Note d'information n° 85-23, 10 juin 1985.

1.4. Les entreprises concernées

Traditionnellement, l'apprentissage est associé à la petite entreprise et à l'artisanat. Et il est vrai qu'environ les trois quarts des apprentis se trouvent dans des entreprises de moins de 10 salariés. L'apprentissage est pratiquement la seule filière de formation pour accéder à certains secteurs artisanaux. A l'inverse l'apprentissage dans les grandes entreprises et dans l'industrie est très minoritaire.

C'est dans les entreprises artisanales ayant déjà des salariés que l'intégration d'un apprenti est la plus facile : les tâches administratives et les tâches de formation peuvent alors être réparties entre plusieurs personnes. Les réticences des toutes petites entreprises vis-à-vis de l'apprentissage expliquent le faible pourcentage des entreprises artisanales formant des apprentis (environ 12 %). En effet une petite moitié des entreprises artisanales n'ont pas de salariés (44 %) et 50 % en ont moins de cinq. Les entreprises de 5 à 10 salariés où l'embauche d'apprentis est la plus favorable, ne sont qu'une petite minorité.

2. LES SEQUENCES EDUCATIVES EN ENTREPRISES

2.1. Caractéristiques générales

Les séquences éducatives en entreprises ont été organisées à partir de 1979 pour les élèves de LEP. Les objectifs généraux en sont ainsi définis (1) :

- *"Ouvrir l'école de manière objective aux réalités de la vie active, notamment de ses composantes professionnelles".*

- *"Donner au plus grand nombre possible de jeunes une formation adaptée d'une part à leurs aspirations et à leurs capacités..., d'autre part aux débouchés susceptibles de leur être offerts par l'économie nationale".*

On retrouve bien dans ces objectifs les buts de toute formation en alternance tels que nous avons tenté de les résumer en introduction. Il s'agit de mettre en place une véritable "éducation concertée" fondée sur des conventions entre établissements scolaires et entreprises.

Les stages en entreprises se déroulent cependant sous la responsabilité exclusive du chef d'établissement et de l'équipe éducative et doivent *"permettre la prise de connaissance des fabrications, de la structure et de la vie de l'entreprise..., amener les élèves à appliquer les acquis de formation théorique et pratique qu'ils reçoivent au LEP..., constituer le support d'une progression de leurs connaissances et de leur savoir-faire"*.

Les séquences éducatives concernent les élèves de lycées professionnels préparant un BEP ou un CAP, et les stages ont lieu en majorité pendant les deux dernières années de la formation. Les séquences peuvent se dérouler en plusieurs périodes dans une ou plusieurs entreprises et atteindre une durée maximum de dix semaines. La durée réelle est de deux ou trois semaines en moyenne.

L'organisation des séquences éducatives permet difficilement de parler de formation en alternance. En effet, tous les établissements n'ont pas encore mis sur pied les séquences éducatives, les établissements participants n'envoient pas tous les élèves. Le terme de *"stage en entreprise"* est certainement mieux approprié que celui d'alternance puisque le rythme n'en est pas régulier. Néanmoins les objectifs sont

(1) Cf. Circulaire n° 79219 du 16 juillet 1979.

Tableau IV
Répartition des séquences et des élèves partis en séquences
selon l'année de formation et le diplôme préparé

FRANCE sans TOM

	C.A.P. 3 ans				C.A.P. 2 ans			B.E.P.			Mentions compl.	TOTAL GENERAL
	1 ^{re} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	TOTAL	1 ^{re} année	2 ^{ème} année	TOTAL	1 ^{re} année	2 ^{ème} année	TOTAL		
1980-1981 :												
Nombre de séquences	36	945	917	1 898	34	44	78	593	769	1 362	-	3 338
\$ par formation....	1,7	49,7	48,4	100,0	43,5	56,5	100,0	43,5	56,5	100,0	-	-
\$ sur l'ensemble...	1,1	28,3	27,5	56,8	1,0	1,3	2,3	17,8	23,0	40,8	-	100,0
1981-1982 :												
Nombre de séquences	130	1 295	1 207	2 632	53	59	112	1 069	1 166	2 235	-	4 979
\$ par formation....	4,9	49,2	45,9	100,0	47,3	52,7	100,0	47,8	52,2	100,0	-	-
\$ sur l'ensemble...	2,6	26,0	24,2	52,8	1,1	1,2	2,3	21,5	23,5	44,9	-	100,0
\$ répart. élèves...	2,2	22,8	19,4	44,4	1,1	1,1	2,2	27,5	26,0	53,5	-	100,0
1982-1983 :												
Nombre de séquences	70	1 673	1 557	3 300	85	77	162	1 452	1 426	2 878	178	6 518
\$ par formation....	2,1	50,7	47,2	100,0	52,5	47,5	100,0	50,5	49,5	100,0	-	-
\$ sur l'ensemble...	1,1	25,6	23,9	50,6	1,3	1,2	2,5	22,3	21,9	44,2	2,7	100,0
\$ répart. élèves...	1,0	22,9	19,7	43,6	1,3	1,1	2,4	27,2	25,0	52,2	1,7	100,0

Source : SPRESE - Note d'information n° 85-23, op. cit.

Tableau V
Taux de participation des élèves en séquences éducatives
(98 % environ des élèves partis pris en compte)

FRANCE sans TOM

		CAP 3 ans	BEP + CAP 2 ans	ENSEMBLE
SECTEUR SECONDAIRE	1980 - 1981 (1)	7,2 %	9,5 %	8,1 %
	1981 - 1982	9,8 %	12,7 %	10,7 %
	1982 - 1983	12,7 %	18,0 %	14,8 %
SECTEUR TERTIAIRE	1980 - 1981 (1)	10,5 %	14,8 %	13,2 %
	1981 - 1982	19,0 %	26,4 %	23,2 %
	1982 - 1983	22,2 %	31,0 %	27,6 %
ENSEMBLE	1980 - 1981 (1)	8,2 %	12,9 %	10,2 %
	1981 - 1982	12,2 %	20,3 %	15,7 %
	1982 - 1983	15,6 %	25,9 %	20,3 %

Source : SPRESE - Note d'information n° 85-23, op. cit.

(1) En 1980-1981 : France métropolitaine-uniquement.

Tableau VI
Participation des entreprises (1)

FRANCE métropolitaine

NOMBRE DE SALARIES		1 à 9	10 à 49	50 à 199	200 et +	TOTAL
REPARTITION DES ENTREPRISES	1980-1981	38,5	30,5	17,0	14,0	100,0
	1981-1982	39,8	30,5	16,7	13,1	100,0
	1982-1983	41,5	29,4	16,5	12,6	100,0
INDICE DE PARTICIPATION DES ENTREPRISES (2)	1980-1981	1,3	6,7	17,5	50,4	2,9
	1981-1982	2,3	11,5	30,3	82,5	4,9
	1982-1983	3,4	15,2	40,5	107,8	6,7
NOMBRE MOYEN D'ÉLÈVES PAR PARTICIPATION D'ENTREPRISE (3)	1981-1982	1,1	1,4	1,6	2,3	1,4
	1982-1983	1,1	1,3	1,6	2,1	1,4

Source : SPRESE - Note d'information n° 85-23, op. cit.

(1) Une entreprise participant à plusieurs séquences est comptabilisée autant de fois.

(2) Nombre de participations d'entreprises aux séquences rapporté au nombre total d'entreprises de cette taille.

(3) Nombre de participations d'élèves aux séquences rapporté au nombre de participations d'entreprises.

semblables, et l'instauration des séquences éducatives fut une réponse de la formation professionnelle "scolaire" au développement des formations en alternance hors de l'école.

2.2. Effectifs concernés

Les statistiques les plus récentes font apparaître un développement remarquable des séquences éducatives, malgré la brièveté de la période.

L'objectif fixé au départ de 200 000 jeunes partis en séquences éducatives en 1985 a été atteint. En 1982-1983 (1) le nombre d'établissements concernés représente 73 % au total et le nombre d'élèves 20,3 % avec des variations académiques relativement importantes.

Les lycées professionnels réalisent 5,8 séquences en moyenne qui durent treize jours, toujours en moyenne.

2.3. Populations concernées : caractéristiques scolaires

Les séquences éducatives n'ont concerné que les élèves préparant un CAP ou un BEP pour l'instant. Cependant on note une participation beaucoup plus importante des élèves de BEP et de CAP en deux ans que des élèves de CAP en trois ans, peut-être parce qu'ils sont plus âgés et plus qualifiés. La prédominance des formations tertiaires en BEP explique en partie aussi cette différence : il y a plus de séquences éducatives dans le tertiaire que dans le secondaire.

Dans les CAP en trois ans, ce sont surtout les élèves de deuxième et troisième années qui partent. Dans les BEP et les CAP en deux ans, l'équilibre est presque réalisé entre première et deuxième années.

Dans les premières années de mise en place des séquences éducatives, les établissements concernés n'envoyaient pas tous leurs élèves et il semble bien qu'ils aient effectué une sélection selon des critères scolaires ou comportementaux. Au fil des ans, tous les élèves partiront en stage au moins une fois au cours d'une des deux ou trois années de leurs études : aussi ce partage s'effacera.

2.4. Spécialités de formations

Nous l'avons dit, le secteur tertiaire présente un taux de participation beaucoup plus fort, probablement parce que la recherche de lieux de stages et l'organisation sont plus faciles.

"Ainsi, les groupes participant le plus parmi ceux d'effectifs significatifs restent les groupes du tertiaire suivants :

- 37 (santé, secteur paramédical, services sociaux) : 66,1 % avec 12 822 départs en séquences ;
- 39 (services dans l'hôtellerie et les collectivités) : 37,7 % avec 13 429 départs ;
- 33 (commerce et distribution) : 31,1 % avec 13 737 départs.

A l'inverse, ceux où la participation est la plus faible (mis à part le groupe 44) restent des groupes du secteur secondaire :

(1) SPRESE - ministère de l'Education nationale : "Les séquences éducatives en entreprises" - NOTE D'INFORMATION n° 85-23, 10 juin 1985.

- 10 (mécanique générale et de précision) : 10,8 % avec 14 515 départs ;
- 5 (construction en bâtiment) : 12,8 % avec 1 898 départs ;
- 11 (électricité, électronique, électromécanique) : 13 % avec 7 295 départs" (1).

2.5. Entreprises concernées

Les petites entreprises artisanales sont fortement représentées comme dans toutes les formations en alternance mais on peut néanmoins remarquer une proportion beaucoup moins forte que dans l'apprentissage (41 % contre 70 %).

L'indice de participation des entreprises calculé par le SPRESE rend mal compte de l'implication réelle des entreprises dans les séquences éducatives puisque chaque entreprise est comptabilisée autant de fois qu'elle accueille un stagiaire.

Les périodes de formation en milieu professionnel des élèves de baccalauréat professionnel sont très proches dans leur organisation des séquences éducatives en entreprises. Mais dans leur cas, l'objectif de formation professionnelle est plus clairement affirmé, d'autant qu'elles sont prises en compte dans l'une des épreuves de l'examen.

"Les périodes de formation en milieu professionnel doivent être conçues en fonction d'un objectif de formation professionnelle concrétisé par l'acquisition en situation réelle, de savoirs et savoir-faire requis pour l'obtention du diplôme. Elles ont une vocation plus large que celle de simples moments d'observation, d'illustration ou d'application de la formation reçue dans l'établissement scolaire. (...) Elles doivent contribuer à l'acquisition de connaissances ou de capacités identifiées par le référentiel du diplôme et nécessitant le contact de l'élève avec les conditions d'exercice réel de la profession" (2).

3. LES FORMATIONS COMPLEMENTAIRES D'INITIATIVE LOCALE (FCIL)

3.1. Caractéristiques générales

Il s'agit d'une formule destinée à un public encore scolaire mais déjà titulaire d'un diplôme de niveau IV ou de niveau V, désirant prolonger un cycle de formation technologique ou professionnelle initiale. Les formations complémentaires d'initiative locale doivent permettre d'assurer l'adaptation à l'emploi ou un complément de formation.

Dès leur création, en février 1985, le principe de l'alternance et les moyens de la mettre en oeuvre sont affirmés (arrêté du 14 février 1985) :

"La formation complémentaire d'initiative locale est une formation alternée d'une durée minimale de trois mois, dispensée pour partie dans un établissement scolaire, pour partie dans une entreprise, un service ou une administration. (...) La durée de l'enseignement suivi dans l'établissement scolaire ne peut être inférieure au tiers de la durée de la formation".

(1) SPRESE - NOTE D'INFORMATION citée.

(2) Note de service n° 87050 du 6 février 1987. BULLETIN OFFICIEL DE L'EDUCATION NATIONALE n° 6 du 12 février 1987.

L'établissement d'une FCIL donne lieu à une convention entre un ou plusieurs établissements scolaires et une ou plusieurs entreprises.

"La convention définit les modalités d'organisation et de déroulement de la formation, notamment la durée, le contenu, les conditions de l'alternance, les diplômes requis pour accéder à la formation, les contributions respectives des partenaires ainsi que les perspectives professionnelles qui pourraient être offertes aux élèves à l'issue de leur formation" (1).

La dimension locale est très importante : les FCIL doivent répondre à des besoins de formation locaux et assurer ainsi une meilleure insertion dans l'emploi. L'opportunité de créer une FCIL est examinée par le recteur en liaison avec le service public de l'emploi et les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés concernés.

Enfin, elles doivent permettre de repérer au niveau national l'émergence de nouveaux besoins de formation. A cette fin, elles sont recensées annuellement et ce recensement est transmis aux commissions professionnelles consultatives (CPC) compétentes.

Il semble que ces formations complémentaires d'initiative locale aient adopté le rythme de l'année scolaire : la majorité d'entre elles ont duré neuf mois au cours de la première année de leur existence. Les recommandations concernant la durée du temps passé en entreprise n'ont pas été toujours suivies puisqu'une grosse moitié d'entre elles ont comporté moins de 30 % de leur temps passé en entreprise. Les jeunes concernés, sous statut scolaire, ne sont pas rémunérés, comme dans le cas des séquences éducatives en entreprises.

3.2. Les effectifs concernés

Pour une première année de fonctionnement (1985-1986), les effectifs sont déjà considérables. En réalité les formations complémentaires existaient déjà en certains endroits avant l'arrêté de leur création en 1985.

Ce sont les formations secondaires qui sont les plus nombreuses et qui concernent le plus grand nombre d'élèves, contrairement aux séquences éducatives qui semblaient plus faciles à installer dans les spécialités tertiaires. Ceci explique peut-être les difficultés de l'alternance dans les FCIL.

3.3. Populations concernées : caractéristiques scolaires

Les informations manquent pour savoir quels types d'élèves se dirigent vers ces formations et si, en particulier, elles constituent un dérivatif à la poursuite d'études dans un cycle normal ou une autre voie entre la poursuite d'études scolaires et les contrats particuliers offerts dans les entreprises.

A première vue l'augmentation des poursuites d'études après un CAP ou un BEP depuis 1984 ne semble pas avoir été affectée ; elles sont passées de 34 600 en 1984-1985 à 40 900 en 1985-1986 et 43 250 en 1986-1987.

Les élèves de niveau V y sont beaucoup plus nombreux que ceux de niveau IV, ce qui est logique puisque ces derniers sont moins nombreux globalement et bénéficient de possibilités de poursuites d'études plus développées.

(1) Arrêté du 14 février 1985.

Tableau VII
Nombre de FCIL et effectifs
Année scolaire 1985-1986

Secteurs	Nombre de formations			Effectifs		
	Niveau V	Niveau IV	TOTAL	Niveau V	Niveau IV	TOTAL
Primaire		1	1	---	14	14
Secondaire	615	36	651	6 688	418	7 106
Tertiaire	258	54	312	3 804	762	4 566
TOTAL	873	91	964	10 492	1 194	11 686

Source : Service statistique du ministère de l'Education nationale.

Tableau VIII
Répartition des FCIL par groupe de formations en 1985-1986
(Niveau V)

Niveau V	Nombre de formations
04 - Assistant technique métré	2
05 - Carrelage - Cloisons - Sols	45
06 - Installations sanitaires et thermiques	52
07 - Peinture carrosserie, décorateur lettres	14
08 - Transformation des métaux	9
09 - Soudure, tuyauterie	40
10 - Hydraulique, pneumatique, maintenance des systèmes automatisés	163
11 - Electroménager - Electricité automobile	28
12 - Automation - Robot	97
13 - Optique	4
14 - Imprimerie	2
15 - Fabrication papier et catalogues	3
16 - Assainissement	5
20 - Textile	5
21 - Habillement	47
22 - Cuirs	3
23 - Ebénisterie - Menuiserie	72
24 - Conducteurs d'engins	1
25 - Remontées mécaniques	8
26 - Dessin du bâtiment	1
27 - Dessin d'ameublement	11
36 - Arts appliqués à l'industrie	3
TOTAL SECONDAIRE	615
17 - Pâtisserie	9
18 - Charcutier - Traiteur	5
19 - Cuisine diététique, petites unités	4
29 - Gestion PMI - Agent immobilier	7
30 - Secrétariat (professions libérales - télex)	9
31 - Comptabilité, banques, assurances	12
32 - Bureautique, informatique	105
33 - Vente	21
37 - Formations sociales de la santé	53
38 - Esthétique, coloriste	3
39 - Hôtellerie	27
46 - Préparation carrières tertiaires	3
TOTAL TERTIAIRE	258

Source : Service statistique du ministère de l'Education nationale.

3.4. Spécialités de formations

Ce sont très souvent des formations modernes, concernant les nouvelles technologies : en cela, les FCIL sont susceptibles de devenir un indicateur tout à fait pertinent de nouveaux besoins de formation. Encore faudrait-il disposer, sur leur contenu et les raisons de leur création, d'informations plus détaillées que de simples intitulés. Au niveau IV les FCIL sont plus nombreuses dans le secteur tertiaire (54) que dans le secteur secondaire (36). On ne dispose malheureusement pas d'information sur les entreprises concernées.

4. LES CONTRATS DE QUALIFICATION (1)

4.1. Caractéristiques générales

C'est la formule la plus proche de l'apprentissage : il s'agit aussi d'un contrat de travail particulier, à durée déterminée, comportant une clause de formation qui doit permettre à un jeune de 16 à 25 ans d'acquérir une qualification professionnelle reconnue. Le contrat peut durer entre 6 et 24 mois et la formation doit être au minimum égale à 25 % de la durée du contrat. Il donne lieu à une convention entre l'organisme de formation, public ou privé, qui dispense des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et l'entreprise où un tuteur doit suivre la formation du jeune.

L'entreprise accueillant un jeune en contrat de qualification doit être habilitée. C'est la direction départementale du Travail et de l'Emploi qui instruit le dossier d'habilitation en tenant compte des possibilités de formation offertes par l'entreprise en rapport avec sa taille et le secteur d'activité, et des conditions de travail.

Bien que les principes d'organisation soient les mêmes que ceux de l'apprentissage, la formule est plus souple. Certes, il est possible qu'elle se substitue à l'apprentissage dans certains cas, souvent pour des raisons d'opportunité financière. Mais il semble aussi que se dessine pour elle un rôle particulier dans l'acquisition par les jeunes de qualifications nouvelles, encore peu instituées.

Comme dans l'apprentissage, les jeunes sont rémunérés pendant la durée du contrat en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat selon un taux qui varie entre 17 % et 75 % du SMIC.

Le contrat de qualification s'adresse en principe à des jeunes dépourvus de qualification ou ayant une qualification inadaptée à l'emploi.

Avec les contrats d'adaptation et les stages d'initiation à la vie professionnelle, les contrats de qualification font partie de l'ensemble des formations en alternance nées de l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 signé par l'Etat et les partenaires sociaux (2), et de la loi du 24 février 1984.

Ces formations sont financées par les versements des entreprises à un organisme paritaire agréé qui mutualise ces fonds. Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage versent 0,1 % du montant des salaires. Les entreprises assujetties à la participation au financement de la formation professionnelle continue (1,1 %) en versent une partie égale à 0,2 % des salaires bruts de l'année précédente.

(1) Les informations concernant les contrats de qualification, d'adaptation et les stages d'initiation à la vie professionnelle sont extraites du rapport de l'Agence nationale pour l'emploi : INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES : LE DISPOSITIF DE FORMATION EN ALTERNANCE ISSU DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 26 OCTOBRE 1983. Septembre 1987.

(2) Sauf la CGT.

Tableau IX
Contrats de qualification
Flux d'entrée mensuels

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total
1985	2	9	17	62	55	74	241	161	310	666	677	757	3 031
1986	715	723	644	924	607	819	937	1 106	1 836	3 258	3 568	4 110	19 247
1987	3 847	3 586	3 297	2 202	1 816	2 155	2 848	2 534	2 712	4 255	4 529	4 791	38 572

Source : Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail.

Tableau X
Niveau de formation initiale des jeunes en contrats de qualification

NIVEAU	ANNEE 85-86		3eme TRIMESTRE 86
	Effectifs	Pourcentages	Pourcentages
VI	1 228	17,0	} 20,4
V bis	501	6,9	
V	4 087	56,6	60,0
IV	1 103	15,3	15,5
III + II + I	304	4,2	4,1
Total	7 223	100,0	100,0

Source : SES.

Tableau XI
Situation antérieure à l'entrée en formation en alternance en 1985-1986

En pourcentage

	SIVP	CA	CQ
Fin de scolarité	6,6	8,1	16,7
Fin d'apprentissage	1,3	2,6	6,5
Fin de service national	2,3	5,6	3,1
Fin de TUC	4,7	12,5	19,3
Fin de stage/formation	3,9	3,5	4,8
Salarié	2,9	14,2	6,1
DE inscrit à l'ANPE	74,0	46,8	37,7
Autre situation	4,3	6,7	5,8
Non précisé			
TOTAL	100	100	100

Source : SES - ANPE. Extrait de *L'insertion professionnelle des jeunes par la formation en alternance en 1985-1986*, ANPE, Document de travail, mai 1987.

4.2. Effectifs concernés

Le démarrage des contrats de qualification a été le plus lent des trois formations en alternance prévues par l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983. C'est aussi la formule qui demande l'engagement le plus important de la part des entreprises, ce qui n'était pas jusqu'à maintenant dans les habitudes des entreprises françaises.

Les contrats de qualification n'ont pas dépassé le millier en flux cumulés jusqu'en septembre 1985. Ensuite, l'année scolaire 1985-1986 a vu une stagnation des entrées au niveau de 600 à 800 par mois. Le véritable démarrage a eu lieu à la rentrée 1986 avec 3 000 à 4 000 entrées par mois, d'octobre 1986 à mars 1987 pour redescendre en fin d'année scolaire. Ce démarrage est dû à la mise en place du système d'exonération des charges sociales pour les entreprises. En fin d'année scolaire, les organismes mutualisateurs agréés se sont trouvés en difficultés financières, ce qui explique le fléchissement des flux, que l'on retrouvera dans les contrats d'adaptation.

4.3. Caractéristiques de la population concernée

Les bénéficiaires des contrats de qualification sont surtout des hommes (63 %) et 78 % ont moins de 22 ans (1).

Les jeunes sans qualification initiale sont très minoritaires, contrairement aux objectifs affichés du contrat de qualification. On verra néanmoins que la proportion de jeunes sans qualification est effectivement encore plus faible dans les contrats d'adaptation. Des informations concernant le dernier trimestre de l'année 1986 montre que la composition de la population par niveaux de formation n'a pas sensiblement varié dans les contrats de qualification.

Des trois formules, c'est celle qui accueille proportionnellement le plus grand nombre de jeunes issus directement du système scolaire.

4.4. Spécialités de formation

Il n'y a pas d'information sur les spécialités de formation ni sur les diplômes préparés. Les secteurs d'activité n'en sont qu'un indicateur relativement grossier : ce sont principalement les services marchands (24 % des contrats), le commerce (23 %), les transports et télécommunications (11 %), les biens d'équipement (9 %) et le bâtiment (9 %). De même les groupes d'emplois ne renseignent que très imparfaitement.

4.5. Les entreprises concernées

Légalement, tous les employeurs sont concernés sauf l'Etat, les établissements publics à caractère administratif et les collectivités locales. Des règles spécifiques sont applicables aux entreprises de travail temporaire.

Si on réfère les contrats de qualification à la population active employée dans le secteur, ce sont les secteurs du commerce, des transports et télécommunications qui offrent le plus de contrats de ce type.

(1) Année scolaire 1985-1986 - Source : ANPE - L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES..., op. cit.

Tableau XII
Contrats d'adaptation et contrats de qualification
selon le groupe d'emplois

En pourcentage

	CONTRAT D'ADAPTATION	CONTRAT DE QUALIFICATION	Jeunes actifs occupés de 15-24 ANS En mars 1986
OUVRIER :			
. Non qualifiés	10, 9	9, 6	25, 1
. Qualifiés de type industriel	25, 5	17, 5	5, 4
. Qualifiés de type artisanal	16, 1	24, 6	8, 7
Technicien :	10, 4	3, 9	2, 5
EMPLOYE			
. Administratifs	13, 6	9, 1	12, 7
. Commerciaux	12, 6	8, 6	7, 4
. Autres	2, 6	9, 1	19, 4
Professions Inter.	4, 8	15, 3	12, 0
Cadres et ingénieurs	2, 9	1, 3	0, 5
Autres	0, 7	1, 0	6, 3
Ensemble	100	100	100

Source : SES - INSEE - ANPE. Extrait du Document de travail de l'ANPE : *L'insertion professionnelle des jeunes ...*, op. cit.

Tableau XIII
Répartition selon la taille d'établissement

En pourcentage

	ENTREES EN SIVP 1985-1986	ENTREES EN CA 1985-1986	ENTREES EN CQ 1985-1985	ENTREES - EN CEF 1985-1986	ENTREES EN APPRENT. 2ème SEM 85
0 à 4 salariés	26, 8	16, 1	30, 0	47, 7	40, 5
5 à 9 salariés	14, 2	14, 3	14, 9		21, 7
10 à 49 salariés	29, 7	32, 3	24, 2	28, 8	21, 1
50 à 199 sal.	16, 0	18, 3	10, 7	12, 5	6, 5
200 à 499 sal.	8, 9	8, 7	6, 6	5, 0	1, 9
500 sal. et +	4, 4	10, 3	13, 6	6, 0	2, 3
Ensemble	100	100	100	100	100

Source : SES - INSEE - ANPE. Extrait du Document de travail de l'ANPE : *L'insertion professionnelle des jeunes ...*, op. cit.

Ce sont toujours les entreprises de petite taille qui accueillent le plus de formations en alternance. Cependant, par rapport à l'apprentissage, on observe des différences sensibles. Les contrats de qualification sont accueillis pour 14 % d'entre eux dans des établissements de plus de 500 salariés. C'est donc pour ces nouvelles formules de formation en alternance que les grandes entreprises paraissent susceptibles de se mobiliser. Il faut noter aussi les proportions importantes d'entreprises de 10 à 50 salariés.

5. LES CONTRATS D'ADAPTATION

5.1. Caractéristiques générales

Il ne s'agit pas là de reconstruire une qualification mais d'en adapter une déjà existante aux exigences des emplois. Le contrat d'adaptation est un contrat de travail comme le contrat d'apprentissage et le contrat de qualification, mais à la différence de ces derniers, il peut être à durée indéterminée (42 % des contrats signés au second semestre 1985). Dans ce cas, la période d'adaptation proprement dite dure au maximum un an. S'il est à durée déterminée, le contrat est signé pour six mois. Dans tous les cas, il doit comporter au moins 200 heures de formation et prévoir leur répartition, les lieux de déroulement des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Il doit préciser aussi le nom du tuteur chargé de suivre le jeune dans l'entreprise.

Le contrat d'adaptation doit être déposé à la direction départementale du Travail et de la Main-d'Oeuvre qui en contrôle la conformité aux dispositions législatives et réglementaires qui le concernent.

Enfin le jeune titulaire d'un contrat d'adaptation à durée déterminée est rémunéré au minimum à 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi ou pendant la période d'adaptation d'un contrat à durée indéterminée et à 100 % ensuite. En aucun cas, cette rémunération ne peut être inférieure au SMIC. Les jeunes concernés sont âgés de 16 à 25 ans, comme pour les contrats de qualification. Les principes de financement sont les mêmes.

5.2. Effectifs concernés

Contrairement aux contrats de qualification, les contrats d'adaptation ont concerné rapidement des effectifs importants, même si la progression a suivi un peu le même mouvement : démarrage relativement lent jusqu'au milieu de l'année 1986, forte progression durant l'automne 1986 et l'hiver 1987, stagnation et même baisse en fin d'année scolaire 1986-1987 puis chute importante due à la suppression des exonérations de charges sociales.

A la différence des contrats de qualification, les contrats d'adaptation sont soumis à la concurrence plus directe d'autres formules, notamment les SIVP, même si les objectifs affichés ne sont pas les mêmes. Des modifications financières conjoncturelles suffisent à provoquer l'augmentation ou la baisse de l'une ou de l'autre mesure.

5.3. Caractéristiques de la population concernée

La majorité masculine de la population des contrats d'adaptation est encore plus forte que celle des contrats de qualification (66 % contre 63 %) sur l'année 1985-1986. C'est aussi une population plus âgée : 42 % des garçons ont 22 ans et plus, et 33 % des filles, qui arrivent en plus grand nombre du marché du travail (cf. tableau XI).

Tableau XIV
Contrats d'adaptation
Flux d'entrée mensuels

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septem- bre	Octobre	Novem- bre	Décem- bre	TOTAL
1985	15	108	271	857	610	964	1444	1289	1890	3695	4590	5493	21226
1986	6129	6458	6904	7808	7141	9882	11613	11376	18134	28067	27954	31359	172835
1987	31895	39971	31596	23107	20088	23022	25336	16578	10857	10682	9047	8388	250567

Source : Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail.

Tableau XV
Niveau de formation initiale des jeunes en contrats d'adaptation

NIVEAU	ANNÉE 85-86		3ème TRIMESTRE 86
	Effectifs	Pourcentages	Pourcentages
VI	8 109	13,0	} 14,4
V bis	2 862	4,6	
V	33 705	53,9	58,8
IV	9 489	15,2	15,1
III + II + I	8 323	13,3	11,5
Total	62 488	100,0	100,0

Source : SES.

Les jeunes signataires d'un contrat d'adaptation sont un peu plus qualifiés au départ que les titulaires d'un contrat de qualification. Néanmoins, étant donné la différence d'objectifs de l'une et l'autre formules, on ne peut pas dire que les différences observées dans les chiffres soient bien tranchées.

5.4. Spécialités de formation

On retrouve les mêmes secteurs d'activité que pour les contrats de qualification : les services marchands (21 % des embauches sur CA), le commerce (19,5 %), les biens d'équipement (14,2 %) mais aussi les biens de consommation (13,7 %) et les biens intermédiaires (12,4 %). La prédominance pour les secteurs d'activités industrielles apparaît plus nettement, en particulier pour les hommes.

Cependant, il semble que pendant l'année 1986-1987, les secteurs industriels aient diminué au profit des secteurs tertiaires rapprochant ainsi les contrats d'adaptation des SIVP du point de vue des entreprises utilisatrices.

5.5. Les entreprises concernées

Ce sont également les mêmes que pour les contrats de qualification. En sont exclus les employeurs d'employés d'immeuble ou d'employés de maison.

En se servant du même indicateur que pour les contrats de qualification (référence à la population active employée dans le secteur), ce sont les secteurs industriels (biens de consommation, biens intermédiaires et biens d'équipement) qui viennent en tête suivis du commerce. Enfin les contrats d'adaptation mobilisent relativement plus que les autres formules les entreprises "moyennes" du point de vue de la taille, de 10 à 200 salariés (cf. tableau XIII).

6. LES STAGES D'INITIATION A LA VIE PROFESSIONNELLE (SIVP)

6.1. Caractéristiques générales

Contrairement aux deux mesures précédentes, le SIVP ne comporte pas de contrat de travail. Les jeunes concernés ont un statut de stagiaire de la formation professionnelle, dont la rémunération est assurée à la fois par l'Etat (de 580 francs à 1 690 francs par mois selon l'âge) et par l'entreprise qui accueille le jeune (de 17 % à 27 % du SMIC par mois). Ils doivent avoir entre 16 et 25 ans. L'objectif des SIVP est de permettre aux jeunes qui éprouvent des difficultés à s'insérer dans la vie active, de réaliser un contact avec la vie de l'entreprise et de mieux construire un projet professionnel. Ils s'effectuent donc par l'exercice d'une activité professionnelle en entreprise, mais comportent une période de suivi par un organisme *ad hoc*, sous le contrôle de l'ANPE, suivi dont la durée ne peut être inférieure à 75 heures. Le suivi donne lieu à un contrat passé entre l'entreprise, le jeune et l'organisme de suivi conventionné avec l'ANPE. Le contrat définit en particulier la nature des activités effectuées par le jeune durant son séjour en entreprise où un tuteur est chargé de s'occuper de lui.

Les modalités de financement des SIVP sont les mêmes que celles des contrats.

6.2. Les effectifs concernés

Les flux d'entrée mensuels ont eu un fléchissement en décembre 1986 et au début 1987, c'est-à-dire au moment où les contrats d'adaptation leur faisaient directement concurrence pour des raisons financières,

Tableau XVI
SIVP - Flux d'entrée mensuels

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septem- bre	Octobre	Novem- bre	Décem- bre	TOTAL
1985	38	255	1016	2727	3010	5231	7369	5229	4238	7322	6556	6873	49864
1986	6315	8278	9266	10710	9853	16270	18709	13854	18672	26148	23881	21156	183112
1987	20956	20788	27188	26121	29847	30448	35315	31766	26293	29429	29412	22965	330528

Source : Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail.

Tableau XVII
Niveau de formation des jeunes SIVP

NIVEAU	ANNÉE 85-86		3ème TRIMESTRE 86
	Effectifs	Pourcentages	Pourcentages
VI	13 625	13,9	} 23,2
V bis	9 981	10,1	
V	58 103	59,1	59,8
IV	13 483	13,7	13,5
III + II + I	3 117	3,2	3,5
Total	98 309	100,0	100,0

Source : SES.

Tableau XVIII
Travaux confiés aux jeunes SIVP en 1986

	effectifs	%
Administratif	19 957	13, 1
Agricole. Protect. Environ.	6 639	4, 3
Social. Socio culturel	1 311	0, 9
Entretien	10 104	6, 6
Fabric. Mont. Produc.	44 679	29, 3
Commerciaux. Vente	47 585	31, 2
Autres et Non précisé	22 234	14, 6
TOTAL	152 209	100

Source : ANPE. Extrait du Document de travail : *L'insertion professionnelle des jeunes...*, op. cit.

et ont augmenté au contraire en fin d'année scolaire 1986-1987. Leur succès est la conséquence du minimum de contraintes exigées des entreprises : salaire faible, nombre d'heures consacrées au suivi assez faible également.

6.3. Caractéristiques de la population concernée

Parmi les trois formations en alternance, c'est la plus féminisée, quoique les filles soient encore minoritaires (45 %) ; comme le contrat de qualification, elle concerne les plus jeunes : 76 % ont moins de 22 ans. Ce sont pourtant les jeunes SIVP qui arrivent en plus grande proportion du marché du travail, du chômage en particulier (cf. tableau XI).

C'est la population la plus concentrée sur les niveaux V et IV. Ce ne sont pas les jeunes les moins qualifiés qui profitent de cette mesure.

6.4. Les spécialités de formation

Les SIVP ne comportent pas de formation à proprement parler. Le "suivi" consiste en la réalisation de bilans, orientation, élaboration d'un projet professionnel, enseignement des techniques de recherche d'emploi et non en formation professionnelle. On ne peut donc parler de spécialités de formation, mais de métiers exercés. On dispose grâce à l'ANPE de statistiques selon le type de travaux confiés aux jeunes.

Les secteurs d'activités qui accueillent le plus de jeunes en SIVP sont le commerce (32 % des stages), les services marchands (20 %), les industries de biens de consommation (11 %), le bâtiment (9 %) et les industries de biens intermédiaires (8 %).

6.5. Les entreprises concernées

Nous l'avons souligné, les faibles contraintes associées aux SIVP expliquent leur grand succès auprès des entreprises. Ces dernières ont la possibilité en outre de faire suivre un SIVP d'un contrat d'adaptation en intégrant le SIVP dans la période d'essai du contrat d'adaptation. C'est donc une formule extrêmement souple qui permet aux entreprises de tenter leurs propres possibilités d'embauche et surtout les capacités des jeunes stagiaires y compris pour des emplois qualifiés. Légalement, les entreprises concernées sont les mêmes que pour les contrats de qualification. Si on rapporte l'effectif des SIVP à l'effectif salarié du secteur, ce sont les secteurs du commerce, des industries agricoles et alimentaires et des industries de biens de consommation qui ont les taux d'entrée en SIVP les plus élevés. Les tailles des entreprises concernées sont assez proches de celles qui emploient des contrats (cf. tableau XIII).

7. LES STAGES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

7.1. Caractéristiques générales

Les stages de formation professionnelle se partageaient, jusqu'en 1986, entre stages d'insertion et stages de qualification, et entre stages destinés aux jeunes âgés de 16-18 ans d'un côté, âgés de 18 à 25 ans de l'autre. Les stages d'insertion destinés aux plus jeunes avaient des objectifs de remise à niveau des connaissances de base, de socialisation et de pré-qualification pour faciliter le choix d'une orientation professionnelle. Les stages de qualification avaient pour objectif l'accès à une qualification reconnue et l'aide à l'insertion sociale et professionnelle. On retrouve les mêmes objectifs dans les stages destinés aux plus âgés.

Cette classification a été remise en question en 1986, en raison du développement d'autres formules d'aide à l'insertion : on a abandonné les critères administratifs pour s'attacher à mieux cibler les stages, à mieux cerner les objectifs en fonction des publics destinataires, notamment les jeunes sans qualification sortis récemment du système scolaire. Ainsi sont nés les stages de préparation à l'emploi, destinés à ce dernier public, mais aussi aux plus âgés de mêmes niveaux scolaires ou aux jeunes chômeurs de longue durée.

Ces stages ont pour objectif de faire un bilan des acquis, une formation générale de base et des séquences en entreprises permettant de réaliser une première expérience professionnelle, pendant 25 % environ de la durée totale de la formation (6 mois en moyenne). Ces stages font l'objet d'une convention conclue entre un organisme de formation et l'Etat, portant sur la durée et les objectifs de la formation ainsi que sur le déroulement de l'alternance.

Les stagiaires sont rémunérés par l'Etat en fonction de leur âge.

7.2. Effectifs concernés (1)

Ils sont passés de 124 500 en 1985-1986 à 65 000 en 1986-1987. En 1985-1986, ils se répartissaient de la façon suivante :

Tableau XIX
Effectifs de jeunes formés à la fin juillet 1986 (*)

Stages	Public	16 - 18 ans	18 - 25 ans	Total
	Insertion		36 800	11 930
Qualification		28 400	46 930	75 330

Source : Dossiers statistiques du Travail et de l'Emploi.

(*) Il s'agit du cumul des individus concernés et non de celui des places de stage occupées (un individu pouvant suivre plusieurs stages au cours d'une campagne).

7.3. Caractéristiques de la population concernée

Le public âgé de 16 à 18 ans est d'un niveau de formation initiale très bas : 66 % sont de niveau VI et 20 % de niveau Vbis, la majorité provenant des classes de sections d'éducation spécialisées, de classes préprofessionnelles de niveau ou préparatoires à l'apprentissage. En revanche, les publics des stages 18-25 ans sont plus formés : 22 % viennent du niveau VI, 41 % du niveau V et 37 % du niveau IV ou au-delà.

(1) Les informations qui suivent sont extraites du BILAN DE L'EMPLOI 1986 ; F. Aventure, O. Bouquillard et F. Trimouille : "L'insertion des jeunes", DOSSIERS STATISTIQUES DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI, novembre 1987.

Les trois quarts des "16-18 ans" viennent directement de l'école, tandis que les plus âgés ont surtout connu le chômage depuis leur sortie du système scolaire.

Conformément à leurs objectifs, les stages de préparation à l'emploi sont centrés sur les plus bas niveaux de formation. Au dernier trimestre 1986, 78 %(1) des stagiaires ne possédaient que le niveau VI ou Vbis, les moins bien formés étant les plus jeunes sortis récemment du système scolaire.

7.4. Spécialités de formation

Les préqualifications ou qualifications des plus jeunes ont eu lieu la plupart du temps dans les secteurs d'accueil traditionnels des jeunes : le commerce, le bâtiment, l'hôtellerie-restauration ou la réparation automobile. Les nouvelles technologies (informatique, électronique-électricité et bureautique) étaient plus présentes dans les stages qualifiants des plus âgés (25 % des stagiaires contre 7 % des "16-18 ans").

7.5. Entreprises concernées

Les entreprises de petite taille sont majoritaires dans les stages 16-18 ans. On peut noter une légère préférence des entreprises de plus de cinquante salariés pour les stages de qualification : 23 % contre 18 % des stages d'insertion.

Tableau XX

Répartition des stagiaires 16-18 ans selon la taille des entreprises d'accueil

En pourcentage

Taille	Répartition des stagiaires
de 0 à 9 salariés	55
de 10 à 49 salariés	25
de 50 à 199 salariés	11
200 salariés et plus	9
Total	100

Source : Dossiers statistiques du Travail et de l'Emploi.

(1) Ce chiffre concerne 35 000 jeunes.

BIBLIOGRAPHIE

Amat F. : "Itinéraire dans le dispositif de formation et situation à la sortie des stages", *Formation Emploi* n° 9, janvier-mars 1985.

Ancel F., Combes M.-C. et Sauvageot C. : "Apprentissage et insertion professionnelle", *Economie et Statistique* n° 134, INSEE, juin 1981.

ANPE : *Insertion professionnelle des jeunes : le dispositif de formation en alternance issu de l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983*, Division Evaluation, septembre 1987.

Biret J., Combes M.-C. et Lechaux P. : *Centres de formation d'apprentis et formes d'apprentissage*, CEREQ (Collection des études n° 9), novembre 1984.

Centre d'études de l'emploi : "Les formations en alternance", *Lettre d'information du CEE* n° 5, septembre 1987.

Centre INFFO : "Les formations en alternance", *Actualité de la formation permanente* n° 80, janvier-février 1986.

Centre INFFO : "Les formations en alternance", *La formation professionnelle continue en France* n° 2, 1986.

Centre INFFO : *Mesures pour l'insertion professionnelle - Dossier jeunes 16-25 ans* (Collection "Dossier Technique"), décembre 1986.

CEREQ-INSEE-SPRESE : *Bilan Formation Emploi 1983* (Collections de l'INSEE, Série D, n° 110), octobre 1986.

CEREQ-DEP-INSEE : *Bilan Formation Emploi 1984* (Collection Archives et Documents n° 207), mai 1987.

CEREQ : *L'apprentissage*, Note d'information n° 67, mars 1981.

CEREQ - Département Formations et Carrières : *Panel téléphonique : premiers résultats*, Note ronéotée, mai 1987.

Combes M.-C. : *Les petites entreprises et leurs apprentis*, CEREQ (Collection des études n° 26), juin 1986.

Darré Y. et Zilberman S. : *Les jeunes de 16 à 18 ans : analyse des cheminements professionnels*, CEREQ (Documents de travail n° 21), avril 1986.

Exertier S. : *L'utilisation des nouvelles mesures de formation en alternance - l'expérience de vingt et une entreprises de l'Isère*, Centre d'études de l'emploi, octobre 1986.

Eymard-Duvernay F. : *Formations en alternance : les enseignements de l'étude sur l'Isère*, Centre d'études de l'emploi, Note ronéotée, octobre 1986.

Kerleau M. et Pasqualini E. : *Aspects de l'insertion professionnelle des anciens apprentis en région Ile-de-France*, CEREQ, Laboratoire d'Economie Sociale, Paris I, 1984.

Ministère des Affaires sociales et de la Solidarité nationale : *L'apprentissage de 1977 à 1983*, Dossiers statistiques du Travail et de l'Emploi, n° 2, 1984.

Ministère des Affaires sociales et de la Solidarité nationale : *Bilan de l'emploi 1986*, Dossiers statistiques du Travail et de l'Emploi n° 34-35, octobre 1987.

Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi - Service des études et de la statistique : *Les débouchés de la formation en alternance*, Premières informations n° 52, juin 1987.

SPRESE - Ministère de l'Education nationale : *Les séquences éducatives en entreprise*, Note d'information n° 85-23, juin 1985.

Zarca B. : *L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Paris : Economica, 1986.

Zilberman S. : "L'efficacité du dispositif de formation des jeunes de 16 à 18 ans : contribution aux réflexions sur l'évaluation statistique de l'insertion professionnelle", *Formation Emploi* n° 18, avril-juin 1987.

COLLECTION DES ETUDES : derniers volumes publiés

**N° 30 - Cinq ans de vie professionnelle des étudiants
issus de l'enseignement supérieur scientifique.
Comparaison de deux cohortes sorties en 1975 et 1978.
Mars 1987 (120 F)**

**N° 31 - Dossier formation et emploi.
Les emplois de la gestion de production.
Septembre 1987 (100F)**

**N° 32 - L'insertion professionnelle des étudiants en lettres
et sciences humaines (comparaison 1977 - 1983).
Octobre 1987 (100 F)**

**N° 33 - Dossier formation et emploi.
Qualification et formation dans les industries chimiques et de process.
Janvier 1988 (120 F)**

**N° 34 - Evolution du travail et des emplois dans les services
administratifs et logistiques de l'hôpital.
Février 1988 (150 F)**

**N° 35 - BTS et DUT tertiaires : quelle professionnalisation ?
Avril 1988 (100 F)**

Reproduction autorisée à la condition expresse de mentionner la source



**Centre d'Etudes
et de Recherches
sur les Qualifications**

9, RUE SEXTIUS MICHEL, 75015 PARIS - Tél. : (1) 45.75.62.63 PRIX : 110 F