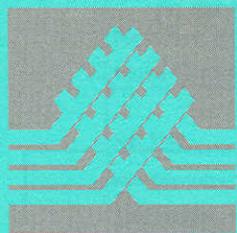


Premières Informations



Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES
Département des Politiques d'Emploi et de Formation Professionnelle

Numéro 361 - 16 août 1993

LES CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE EN 1992

Dans la gamme des formations en alternance destinées aux jeunes de 16 à 25 ans, les contrats de qualification occupent la première place parmi les contrats d'insertion (contrats de qualification, contrats d'adaptation et contrats d'orientation).

En 1992, les entrées en contrats de qualification se stabilisent, après la forte croissance des années précédentes. Seules les filles tirent leur épingle du jeu. Les contrats de qualification s'adressent à des jeunes de plus en plus qualifiés. Les petites entreprises sont de plus en plus nombreuses à y recourir.

Les contrats d'adaptation chutent quant à eux nettement : 65 000 nouveaux contrats signés en 1992 contre 91 000 en 1991. Toutes les régions et tous les secteurs sont touchés. Cependant, en 1992, les bénéficiaires ont un niveau de formation plus élevé, entrent plus tard dans le dispositif et signent relativement plus de contrats à durée indéterminée qu'en 1991 (58% des contrats).

Enfin, les contrats d'orientation, qui succèdent aux SIVP, n'ont que quelques mois d'existence et se sont encore peu développés (moins de 2 000 contrats à la fin 1992).

DARES

*Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40 56 51 62 - Fax : 40 56 56 42*



*Direction des Statistiques, de l'Évaluation et de la Recherche
4, rue Galilée, 93198 NOISY-LE-GRAND - Téléphone : 49 31 75 31*

LES CONTRATS DE QUALIFICATION

Une stagnation du nombre de contrats, un recul pour les jeunes hommes

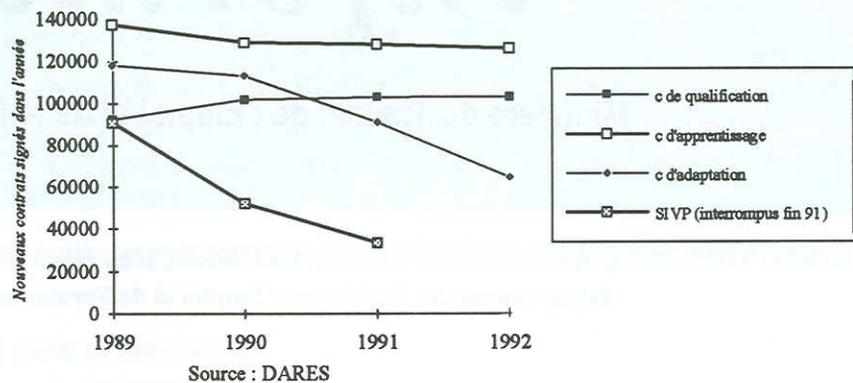
Entre 1987 et 1990, les contrats de qualification se sont particulièrement développés (graphique 1). Cette croissance était en grande partie due aux spécificités de ce contrat qui allie exonérations de charges sociales et relative souplesse dans le contenu de la formation des jeunes.

Depuis 1990 cependant, le rythme des entrées se stabilise : 103 326 nouveaux contrats ont été signés en 1992 contre 101 706 en 1990. Le nombre de contrats signés par les garçons recule pour la première fois en 1992 (près d'un millier). Seules les filles tirent leur épingle du jeu, en signant un nombre croissant de contrats dans les services non marchands (6,9 % des contrats féminins contre 4,9 % en 1991).

La répartition entre les régions montre une quasi stagnation du nombre de contrats en Ile-de-France (le quart du total des contrats signés en France métropolitaine) et en Rhône-Alpes (11 %), mais une évolution assez contrastée dans les régions de petite taille : en Picardie, le nombre de nouveaux contrats (3,4 % du total) a crû de près de 30%, alors qu'en Franche-Comté (1% du total) ce nombre a chuté de 21 % (graphique 2).

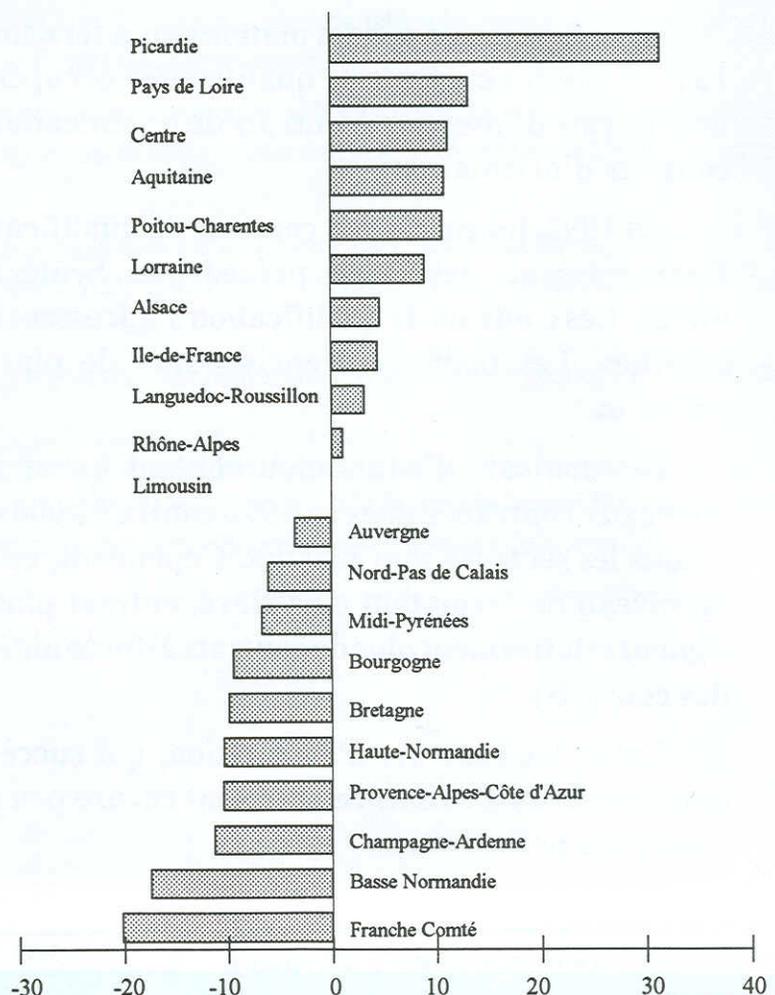
Si globalement le nombre de contrats se maintient en 1992 (+0,3% par rapport à 1991), la chute est particulièrement marquée dans le tertiaire marchand et l'industrie, traditionnellement forts utilisateurs avec respectivement les deux tiers et le cinquième des embauches (tableaux 1 et 2).

Graphique 1
L'évolution des formations en alternance depuis 1989 (*)



(*) - Les contrats d'orientation, institués en cours d'année, représentent 1 987 contrats fin 1992.

Graphique 2
Évolution 1992/1991 des nouveaux contrats de qualification visés par région



Lecture du graphique : en Picardie, le nombre des nouveaux contrats s'est accru d'un peu plus de 30% par rapport à 1991.

Source : DARES

Tableau 1
Les bénéficiaires de contrats de qualification en 1991 et 1992

Nombre de nouveaux contrats visés (France Métropolitaine)	1991	1992	variation 1991/1992
	103 020	103 326	306
	(%)	(%)	(en points)
SEXE			
Hommes	54,2	52,8	-1,4
Femmes	45,8	47,2	1,4
AGE			
16 ans ou moins	1,6	1,5	-0,1
17 ans	3,3	3,0	-0,3
18 ans	9,0	8,4	-0,6
19 ans	12,8	12,7	-0,1
20 ans	15,7	16,3	0,6
21 ans	15,5	16,7	1,2
22 ans	13,1	13,5	0,4
23 ans	10,8	10,9	0,1
24 ans	8,7	8,3	-0,4
25 ans	6,4	6,0	-0,4
26 ans et plus	3,1	2,7	-0,4
NIVEAU DE FORMATION			
I et II	2,6	2,1	-0,5
III	10,1	11,0	0,9
IV	23,0	27,1	4,1
V	49,5	46,8	-2,7
Vbis	5,8	4,9	-0,9
VI	9,0	8,1	-0,9
ANCIENNETE D'INSC. A L'ANPE			
moins de 12 mois	86,7	86,2	-0,5
12 mois et plus	13,3	13,8	0,5
SITUATION A L'EMBAUCHE			
Fin de scolarité	26,4	29,7	3,3
Fin d'apprentissage	9,1	9,5	0,4
Fin de service national	4,7	4,4	-0,3
Fin de SIVP	4,9	2,6	-2,3
Fin de stage	6,6	6,7	0,1
Salarié	17,4	15,9	-1,5
Demandeur d'emploi inscrit	23,3	22,6	-0,7
Autre situation	7,6	8,5	0,9
EXPERIENCE PROFES.			
Avec expérience	41,3	40,3	-1,0
Sans expérience	58,7	59,7	1,0

Source: DARES

Tableau 2
Les employeurs utilisateurs de contrats de qualification en 1991 et 1992

	1991	1992	variation 1991/1992
	(%)	(%)	(en points)
SECTEUR D'ACTIVITE			
Agriculture	1,2	1,5	0,3
Industrie	20,0	19,3	-0,7
BTP	9,3	9,3	0
Tertiaire marchand	65,8	65,4	-0,4
Tertiaire non marchand	3,7	4,6	0,9
TRANCHE DE SALAIRES			
0 salarié	1,3	2,4	1,1
1 à 4 salariés	28,5	28,6	0,1
5 à 9 salariés	18,9	18,5	-0,4
10 à 49 salariés	25,4	25,6	0,2
50 à 199 salariés	11,7	11,6	-0,1
200 à 499 salariés	6,2	6,0	-0,2
500 salariés et plus	8,0	7,3	-0,7

Source: DARES

(France Métropolitaine)

Tableau 3
Les contrats de qualification en 1991 et 1992

	1991	1992	variation 1991/1992
	(%)	(%)	(en points)
DUREE DE CONTRAT			
6 mois ou moins	4,9	4,8	-0,1
7 à 11 mois	7,0	8,7	1,7
12 mois	22,4	21,0	-1,4
13 à 23 mois	16,0	21,0	5,0
24 mois	49,7	44,5	-5,2
DUREE DE LA FORMATION			
299h ou moins	3,2	2,7	-0,5
300 à 499h	9,9	9,7	-0,2
500 à 749h	21,5	20,7	-0,8
750 à 999h	19,6	18,8	-0,8
1000h et plus	45,8	48,0	2,2
DIPLOME PREPARE			
Diplôme ou titre homologué	60,8	65,5	4,7
Qualific. reconnue par Conv. collect.	39,2	34,5	-4,7

Source: DARES

Une stagnation due à l'affaiblissement de la croissance

Ce tassement récent est lié à la dégradation de la conjoncture de l'emploi, et des perspectives d'activité des entreprises. En effet, plus que d'autres formations en alternance, les contrats de qualification sont utilisés par les entreprises en fonction de critères de rentabilité économique et de gestion à moyen terme des qualifications de la main-d'oeuvre. En outre, selon les résultats d'une étude récente (1), les contrats de qualification ne sont pas sensiblement affectés par des phénomènes de substitution entre différents types d'emplois : par rapport à la mesure exo-jeunes par exemple, l'embauche sous contrat de qualification se traduit davantage par des créations nettes d'emploi que par des effets d'aubaine.

Ainsi, les raisons qui avaient expliqué la progression de ces contrats entre 1987 et 1990 expliquent également le tassement survenu depuis lors : l'apparition ou l'aggravation des difficultés des entreprises se répercutent de manière assez sensible sur les flux

d'entrée en contrats de qualification. Cette liaison ne se retrouve pas de manière aussi nette pour les contrats d'apprentissage ou les contrats d'adaptation, dont la stagnation, voire le déclin s'expliquent par d'autres causes.

Une accentuation de la sélectivité du dispositif

Les jeunes embauchés sont de plus en plus qualifiés, sortent de plus en plus directement de l'école, sans passer par l'ANPE (graphique 3).

Cette tendance ne fait que prolonger un mouvement sensible depuis 1990. En 1992, plus de 40 % des jeunes ont un niveau de formation au moins équivalent à celui du baccalauréat. Ils étaient déjà 35 % en 1991, et parmi eux les niveaux «bac» augmentent de plus de 4 points. A l'inverse, les jeunes de niveau «BEP ou CAP» régressent de 49,5 % à 46,8 %, alors qu'ils constituaient encore en 1990 plus de la moitié des jeunes entrés en contrat de qualification.

Les contrats de qualification se diffusent de plus en plus dans les différents secteurs de l'économie et dans les petites entreprises...

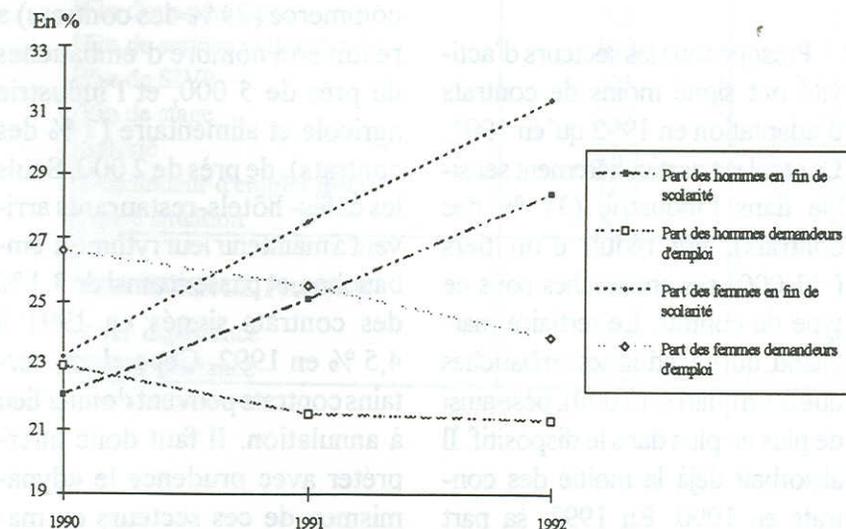
Le contrat de qualification se distingue du contrat d'apprentissage en ce qu'il a vocation à s'adresser à une gamme d'employeurs et de branches professionnelles a priori plus large (2). La plupart des secteurs recourent à des contrats de qualification, et beaucoup de secteurs faiblement utilisateurs embauchent plus de jeunes que l'an passé, traduisant une large diffusion dans l'économie de ce type de contrat : c'est le cas de l'agriculture-sylviculture-pêche, de l'industrie de la viande et du lait, du papier-carton ou du verre.

A l'inverse, les «services marchands aux entreprises», qui traditionnellement signent le plus grand nombre de contrats de qualification, sont aussi ceux dont la part s'est le plus réduite dans les nouveaux contrats de 1992.

De même, les entreprises de moins de cinquante salariés recourent de plus en plus à ce type de contrat. En 1992, leur part passe au-dessus de 75 %.

Graphique 3

Les bénéficiaires de contrats de qualifications sortent de plus en plus directement de l'école, de moins en moins de l'ANPE



Source : DARES - DEP (Éducation Nationale)

(1) - «Les effets des aides publiques à l'emploi des jeunes, une comparaison contrat de qualification-exo-jeunes», Carole Tuchszirer, Didier Gelot et Serge Zilberman, Premières Synthèses n°26, juin 1993.

(2) - Cette distinction est reprise dans une étude récemment parue dans Formation Emploi «Regards croisés sur l'apprentissage et les contrats de qualification», Hervé Lhotel et Antoni Monaco, Formation Emploi n°42.

...sans pour autant diversifier leurs caractéristiques

Toutefois, cette diffusion dans le tissu économique ne s'accompagne pas d'une diversification des contrats, en termes de durée ou de nature des diplômes préparés. En effet, les contrats se concentrent sur des durées comprises entre 7 et 11 mois ou entre 13 et 23 mois. Les contrats de 24 mois régressent et les contrats de 6 mois ou moins tendent à disparaître.

De même, les diplômes ou titres homologués, alors qu'ils se partageaient en 1990 à part à peu près égale avec les qualifications reconnues par les conventions collectives, forment aujourd'hui les deux tiers des diplômes préparés par les jeunes en formation. Cette tendance à l'uniformité des parcours de formation et de reconnaissance des qualifications, par la préparation à des diplômes ou titres homologués,

estompe l'une des vocations initiales du contrat de qualification, qui visait à adapter de façon souple les qualifications de la main-d'oeuvre aux besoins des branches professionnelles. Or, ce facteur d'originalité et de souplesse est moins utilisé que les diplômes ou titres homologués, essentiellement sans doute par manque d'organisation des filières de formation correspondantes (tableau 3).

LES CONTRATS D'ADAPTATION

En recul de 28,4 % par rapport à 1991

Les contrats d'adaptation ont évolué de façon fort contrastée depuis leur création en 1983. Les fortes variations des cinq premières années (une croissance soutenue jusqu'en 1987 suivie d'une forte chute en 1988) sont dues aux modifications de la réglementation, qui en ont fait d'abord une mesure très attractive pour l'employeur, puis une mesure beaucoup moins favorable. Depuis, suite à la légère remontée de 1989 (118 131), les nouveaux contrats d'adaptation sont de moins en moins nombreux: le recul a commencé en 1990 (113 022), il s'est poursuivi en 1991 (91 104) et s'est largement accentué en 1992 (64 838) (graphique 1 et tableau 4). Ce recul touche garçons et filles, dans toutes les régions et dans presque tous les secteurs d'activité.

Toutes les régions sont touchées, mais certaines sont parvenues à tempérer cette régression, comme le Centre (-16 %) ou les Pays-de-Loire (-18 %), tandis que dans

d'autres, le nombre de contrats a fortement fléchi, comme en Limousin (-35 %), en Champagne-Ardenne ou en Ile-de-France (-34 %).

Les entreprises de moins de 50 salariés sont particulièrement touchées: leur part passe de 53 % à 51 %, et les entreprises de moins de 10 salariés ne représentent plus que le cinquième du total.

Tous les secteurs d'activité sont concernés

Presque tous les secteurs d'activité ont signé moins de contrats d'adaptation en 1992 qu'en 1991. Le recul est particulièrement sensible dans l'industrie (37 % des contrats), qui réduit d'un tiers (-11 000) ses embauches sous ce type de contrat. Le tertiaire marchand, qui ne réduit ses embauches que d'un quart (-12 000), pèse ainsi de plus en plus dans le dispositif. Il absorbait déjà la moitié des contrats en 1990. En 1992, sa part s'élève à 55,6 % (tableau 5).

Cette nouvelle répartition se répercute sur les types d'emploi proposés: en 1992, les ouvriers ne représentent plus que 42,5 % du total des bénéficiaires, contre 46,4% en 1991. A l'inverse, les employés de commerce sont passés de 15,2% en 1991 à 17,1 % en 1992 (tableau 6).

A un niveau plus fin, dans les secteurs où les embauches étaient encore croissantes en 1991, le recul en 1992 est important et rejoint la tendance globale: le commerce (23 % des contrats) a réduit son nombre d'embauches de près de 5 000, et l'industrie agricole et alimentaire (7 % des contrats), de près de 2 000. Seuls les cafés-hôtels-restaurants arrivent à maintenir leur rythme d'embauches, et passent ainsi de 3,1 % des contrats signés en 1991 à 4,5 % en 1992. Cependant, certains contrats peuvent donner lieu à annulation. Il faut donc interpréter avec prudence le «dynamisme» de ces secteurs en matière de signature de contrats.

Tableau 4
Les bénéficiaires de contrats d'adaptation en 1991 et 1992

	1991	1992	variation 1991/1992
Nombre de nouveaux contrats visés (France Métropolitaine)	91 104	64 838	-26 266
	(%)	(%)	(en points)
SEXE			
Hommes	61,9	61,4	-0,5
Femmes	38,1	38,6	0,5
AGE			
16 ans ou plus	0,1	0,1	
17 ans	0,8	0,6	-0,2
18 ans	3,6	2,7	-0,9
19 ans	7,0	6,3	-0,7
20 ans	12,7	11,6	-1,1
21 ans	15,6	15,1	-0,5
22 ans	15,6	16,4	0,8
23 ans	15,8	16,9	1,1
24 ans	13,8	15,1	1,3
25 ans	10,7	11,1	0,4
26 ans et moins	4,3	4,2	-
NIVEAU DE FORMATION			
I et II	5,5	6,4	0,9
III	15,5	18,8	3,3
IV	17,4	20,0	2,6
V	50,2	47,4	-2,8
Vbis	3,6	2,3	-1,3
VI	7,8	5,1	-2,7
ANCIENNETE D'INSC. A L'ANPE			
moins de 12 mois	91,8	91,8	0
12 mois et plus	8,2	8,2	0
SITUATION A L'EMBAUCHE			
Fin de scolarité	14,6	13,8	-0,8
Fin d'apprentissage	2,7	2,6	-0,1
Fin de service national	10,1	11,0	0,9
Fin de SIVP	3,3	1,4	-1,9
Fin de stage	3,7	4,0	0,3
Salarié	27,3	25,8	-1,5
Demandeur d'emploi inscrit	32,2	35,2	3,0
Autre situation	6,1	6,3	0,2
EXPERIENCE PROFES.			
Avec expérience	50,8	49,8	-1,0
Sans expérience	49,2	50,2	1,0

Source: DARES

Tableau 5
Les employeurs utilisateurs de contrats d'adaptation en 1991 et 1992

	1991 (%)	1992 (%)	variation 1991/1992 (en points)
SECTEUR D'ACTIVITE			
Agriculture	0,8	0,6	-0,2
Industrie	38,8	36,8	-2,0
BTP	6,5	5,9	-0,6
Tertiaire marchand	53,1	55,6	2,5
Tertiaire non marchand	0,8	1,0	0,2
TRANCHE DE SALAIRES			
0 salarié	0,3	0,3	
1 à 4 salariés	9,9	9,3	-0,6
5 à 9 salariés	11,3	10,8	-0,5
10 à 49 salariés	31,4	30,9	-0,5
50 à 199 salariés	20,4	21,3	0,9
200 à 499 salariés	10,4	10,7	0,3
500 salariés et plus	16,3	16,7	0,4

Source: DARES

Tableau 6
Les contrats d'adaptation en 1991 et 1992

	1991 (%)	1992 (%)	variation 1991/1992 (en points)
DUREE DE CONTRAT			
CDD de 6 mois ou moins	26,4	26,1	-0,3
CDD de 7 à 11 mois	4,1	4,4	0,3
CDD de 12 mois	14,4	12,3	-2,1
CDD de + de 12 mois	0,2	0,1	-0,1
CDI	54,9	57,2	2,3
TYPE D'EMPLOI			
Cadre-ingénieur	4,7	5,2	0,5
Prof. intermédiaire	6,3	6,6	0,3
Technicien-contremaitre	11,5	12,7	1,2
Employé administratif	12,2	11,7	-0,5
Employé de commerce	15,2	17,1	1,9
Autre type d'employé	3,1	3,7	0,6
Ouvrier qualifié industriel	22,1	20,3	-1,8
Autre type d'ouvrier qualifié	15,0	13,9	-1,1
Ouvrier non qualifié	9,3	8,3	-1,0
Autres	0,6	0,5	-0,1
DUREE DE FORMATION SUR POSTE			
Moins de 20%	2,3	1,8	-0,5
20 à 39%	8,1	6,1	-2,0
40 à 59%	24,0	22,7	-1,3
60 à 79%	34,1	38,4	4,3
80% et plus	31,5	31,0	-0,5

Source: DARES

Des causes multiples

Si la cause du recul réside principalement dans la dégradation générale de l'activité, qui touche en particulier les jeunes, des phénomènes propres aux contrats d'adaptation ont accentué la tendance. Ainsi, ce type de contrat, depuis la réforme de 1987, est moins favorable à l'employeur en ce qu'il n'est pas accompagné d'exonérations de charges sociales. D'autres types d'emplois aidés, remplissant sensiblement les mêmes fonctions peuvent donc lui être préférés, pour un coût d'embauche inférieur. Paradoxalement, ce comportement des entreprises peut expliquer la part croissante des contrats à durée indéterminée dans les contrats d'adaptation (plus de 57 % des embauches contre 55 % en 1991 et 52 % en 1990), car les coûts, administratif et économique, des contrats à durée indéterminée, pour un même type d'emploi, sont moindres (tableau 6).

Enfin, ce phénomène de substitution se conjugue à un phénomène de retrait des jeunes, qui préfèrent retarder leur entrée dans la vie active et tenter d'acquérir un diplôme par l'école, plutôt que d'affronter les difficultés du monde du travail.

Des recrutements de plus en plus sélectifs

Ainsi, les jeunes qui sont embauchés sous contrat d'adaptation le sont à un âge de plus en plus mûr et avec un niveau de formation de plus en plus élevé.

La part des plus de 21 ans continue à croître fortement, poursuivant une tendance déjà marquée en 1991 : ils constituent en 1992 près de 64 % des embauches, alors qu'ils

étaient déjà 60 % en 1991. De même, le niveau de formation s'élève de manière encore plus prononcée qu'en 1991. En 1992, près de la moitié des jeunes embauchés ont un niveau au moins égal au baccalauréat, alors qu'ils étaient environ un tiers en 1990.

Le dispositif est donc de plus en plus sélectif, mais cette progression, qui s'observe également pour les autres contrats d'insertion en alternance, est fortement corrélée à l'élévation du taux de scolarisation (un point de plus en 1992 comme en 1991) (3) et au niveau de formation des jeunes à l'issue du système scolaire. Ces tendances massives se retrouvent dans les profils des bénéficiaires des contrats d'adaptation. Ce type de contrat a tendance à suivre le profil des jeunes arrivant sur le marché du travail (graphiques 4 et 5).

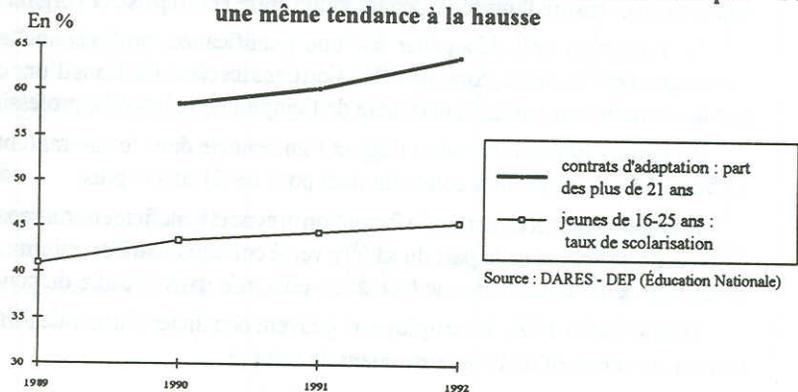
Plus de demandeurs d'emploi et moins de jeunes en fin de scolarité

Les bénéficiaires sont mieux formés et plus âgés, mais cette évolution s'accompagne d'une part croissante des demandeurs d'emploi dans le dispositif, alors que les jeunes en fin de scolarité ou en fin d'apprentissage sont relativement moins nombreux. En 1991, ces tendances étaient déjà perceptibles, sauf pour les jeunes en fin de scolarité dont la présence dans la mesure s'était accrue.

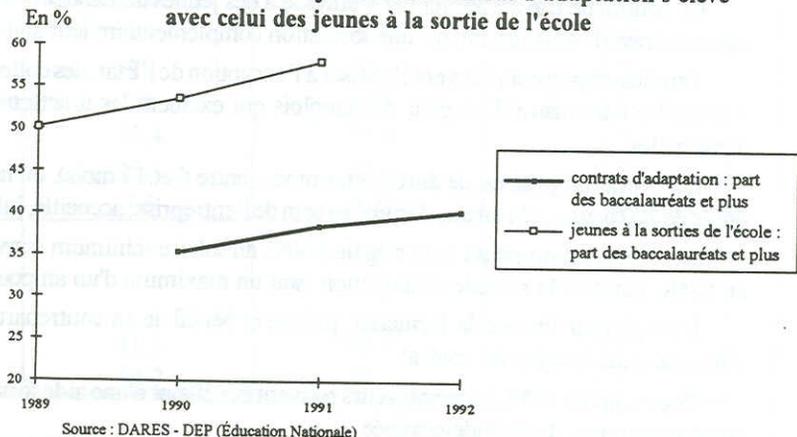
Ainsi, les demandeurs d'emploi représentent en 1992 près du tiers des bénéficiaires.

(3) - Bien que ce taux de scolarisation ne connaisse plus la forte croissance des années 1988 à 1990.

Graphique 4
Taux de scolarisation des jeunes et âge des bénéficiaires de contrats d'adaptation : une même tendance à la hausse



Graphique 5
Le niveau de formation des jeunes sous contrat d'adaptation s'élève avec celui des jeunes à la sortie de l'école



60 % des formations se déroulent au sein même de l'entreprise

Le contrat d'adaptation doit comporter une formation complémentaire, déterminée par l'employeur, qui peut s'exercer soit au sein de l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un «service de formation identifié et structuré» (4), soit dans un organisme de formation extérieur. Cette répartition, telle qu'elle ressort de la description des contrats à leur signature, est très variable, dans le temps, mais plus encore entre les régions.

Ainsi, le recours à des organismes de formation privés extérieurs avait légèrement crû en 1991, mais il fléchit en 1992 en dessous de 30%. De même, le recours à des organismes publics oscille autour de 10%. La formation interne reste le mode dominant et concerne 60% des contrats. C'est plus qu'en 1991, mais moins qu'en 1990.

Selon les régions, les écarts dans ce domaine sont sensibles et semblent structurels : en Auvergne, 84% des entreprises utilisent leur propre service de formation, et 11%

seulement recourent à un organisme privé. La Haute-Normandie suit le même profil (80 % contre 15%). En Limousin, la structure est inversée : 22% de formations internes contre 59 % de formations externes, et la Basse-Normandie a un profil proche (37% contre 51%).

C. ABROSSIMOV

(4) - Circulaire CDE/DFP du 1er juillet 1992.

LE DISPOSITIF JURIDIQUE DES CONTRATS DE QUALIFICATION ET DES CONTRATS D'ADAPTATION

LE CONTRAT DE QUALIFICATION

C'est un contrat de travail à durée déterminée destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle par des jeunes âgés de 16 à 25 ans sans qualification, ou ayant une qualification inadaptée à l'emploi. Il prévoit une période de formation qui doit déboucher sur une qualification professionnelle reconnue.

Tous les employeurs peuvent l'utiliser à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics à caractère administratif. Les contrats proposés sont d'une durée de 6 à 24 mois (le contrat peut être renouvelé une fois sous certaines conditions), dont au moins un quart de la durée doit être consacrée à la formation.

Celle-ci comporte des enseignements généraux, professionnels et technologiques qui sont dispensés par un organisme de formation. Un tuteur désigné par l'employeur au sein de l'entreprise, accueille, informe, suit le jeune tout au long de son contrat et assure l'interface pédagogique entre l'entreprise et l'organisme de formation.

La formation doit déboucher sur une qualification professionnelle reconnue : titre homologué ou diplôme de l'enseignement technologique, qualification dans les classifications d'une convention collective de branche, ou liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise.

La rémunération varie selon l'âge et l'ancienneté dans le contrat (entre 30 % et 60 % du SMIC pour les 16-20 ans, 65 % à 75 % du minimum conventionnel pour les 21 ans et plus).

L'employeur met en oeuvre la formation prévue et bénéficie en contrepartie d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale pour la part du salaire versé correspondant au minimum contractuel, ainsi que d'une prise en charge forfaitaire de 60 F par heure de formation effectuée dans le cadre du contrat.

Depuis juillet 1993, les employeurs peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire de 5 000 F à 7 000 F suivant la durée du contrat, au moment de l'enregistrement de celui-ci.

LE CONTRAT D'ADAPTATION

Ce contrat de travail particulier s'adresse à des jeunes demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail, sous réserve qu'une formation complémentaire leur soit apportée (circulaire du 1er juin 1992).

Tous les employeurs peuvent l'utiliser à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics à caractère administratif, et pour des emplois qui excluent les fonctions de concierge, gens de maison, et assistantes maternelles.

Le contrat proposé est de durée déterminée (entre 6 et 12 mois), ou indéterminée et comprend une formation d'une durée de 200 heures. Un tuteur, désigné au sein de l'entreprise, accueille, informe et suit le jeune tout au long de son contrat.

La rémunération est au moins égale à 80% du salaire minimum conventionnel de branche et ne peut être inférieure au SMIC pendant la période d'adaptation (soit un maximum d'un an pour les contrats à durée indéterminée).

L'employeur finance la formation prévue et bénéficie en contrepartie d'une aide de 50 F par heure de formation effectuée dans le cadre du contrat.

Depuis juillet 1993, les employeurs peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire de 3 000 F pour les contrats d'adaptation conclus pour une durée indéterminée.

LES CONTRATS D'ORIENTATION EN 1992

L'objectif du contrat d'orientation est d'apporter dans le cadre d'un contrat de travail, les formations et les aides susceptibles de favoriser l'orientation professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Ce contrat, d'une durée de trois à six mois, leur offre ainsi la possibilité d'acquérir une première expérience en entreprise, tout en constituant une opportunité pour construire ou confirmer un projet professionnel.

Institué par un accord entre les partenaires sociaux, ce nouveau dispositif est entré en vigueur en avril 1992 (*) et les premiers contrats ont été signés en juin de cette même année. Sur les six derniers mois de 1992, un peu moins de 2 000 contrats d'orientation ont été signés. La montée en charge paraît donc relativement lente, même si des contrats ont été signés dans la quasi totalité des départements.

Sa place reste pour l'instant modeste dans les 300 000 contrats en alternance signés avec des jeunes sur l'année.

LES CONTRATS D'ORIENTATION EN 1992

Principaux indicateurs

En %

	Juin à décembre 1992
Nombre de contrats signés (en nombre) (1)	1 987
Caractéristiques du public (2)	
Sexe : Hommes	57
Femmes	43
Age : 16-17 ans	23
18-20 ans	51
21-23 ans	26
Niveau de formation :	
Interruption avant la dernière année de CAP, BEP, classe de seconde	58
Interruption en dernière année de CAP, BEP, classe de seconde ou première	31
Interruption en terminale	9
Non précisé	2
Situation avant l'embauche :	
Demandeur d'emploi inscrit	61
Elève, stagiaire, service national	16
Fin de contrat (CLO, CES, CDD, intérim)	5
Autres situations	16
Non précisé	1
Caractéristiques du contrat :	
Durée : 3 mois	27
4 à 5 mois	7
6 mois	66
Actions d'orientation suivies : (plusieurs possibles)	
Préformation générale	79
Préformation professionnelle	71
Aide au choix	59
Bénéficiaire des 3 types d'action	45
Bénéficiaire de 2 types d'action	24
En parcours crédit formation individualisé (CFI)	8

(1) - Source : comptage mensuel ANPE.

(2) - Source : fichier statistique ANPE-DSER.

Parmi les raisons invoquées pouvant expliquer cette progression relativement faible, vient en premier l'effet de concurrence avec la mesure exo-jeunes. Celle-ci pouvait apparaître en effet comme plus attractive aussi bien pour les entreprises que pour les jeunes; et pour ces derniers, essentiellement par la nature du contrat, (à durée indéterminée), et par le salaire (la rémunération prévue pour les contrats d'orientation est à hauteur de 30 à 65% du smic, en fonction de l'âge du bénéficiaire).

Mais d'autres freins au développement de la mesure peuvent être mis en avant : la relative complexité du montage et la multiplicité des acteurs impliqués, la difficile articulation avec des formations qualifiantes, dont les calendriers de démarrage, souvent calés sur les périodes scolaires, ne coïncident pas nécessairement avec les besoins des jeunes sortant d'un contrat d'orientation, enfin l'attente très forte des entreprises par rapport à ce qui allait succéder au SIVP, alors que la mesure est sur bien des aspects plus contraignante.

Les publics visés par les créateurs de la mesure sont des jeunes de 16 à 23 ans, ayant interrompu leur scolarité de façon précoce sans obtenir de diplôme d'enseignement général, technologique ou professionnel (niveaux VI et Vbis).

Les 2 000 bénéficiaires de 1992, comptant un peu plus de jeunes hommes, sont pour moitié âgés de 18 à 20 ans. Un quart d'entre eux est plus âgé, et un autre quart plus jeune (16 ou 17 ans); deux sur trois de ces derniers sont de jeunes hommes.

La majorité des bénéficiaires ont interrompu leur scolarité avant la dernière année de CAP, BEP ou classe de seconde (58%); c'est le cas de 8 bénéficiaires sur 10 âgés de 16 ou 17 ans. Un petit tiers s'est arrêté en dernière année, et un jeune bénéficiaire sur 10 en terminale.

Avant la signature du contrat, 61% des jeunes étaient inscrits comme demandeurs d'emploi, 16% sortaient de l'enseignement ou du service national; et un très petit nombre (5%) venait de terminer un contrat. Par comparaison, la fin de contrat est la situation avant embauche d'un jeune sur cinq ayant signé un contrat exo-jeunes.

La durée des contrats signés est le plus souvent de 6 mois (66%). Y sont prévues les actions d'orientation professionnelle, dont le programme est établi sous la responsabilité de l'entreprise et peut comporter différents modules. Les actions de préformation générale sont les plus fréquentes; elles concernent 8 bénéficiaires sur 10. Puis viennent les actions de préformation professionnelle, davantage liées à l'activité de l'entreprise (7 sur 10); et enfin celles qui sont destinées à aider le bénéficiaire à établir un projet professionnel (6 sur 10).

Près de la moitié des jeunes bénéficient des trois types d'actions, et un quart de deux d'entre elles. Enfin, pour certains d'entre eux, le contrat d'orientation constitue une des phases d'un parcours de formation en crédit formation individualisé.

Les entreprises d'accueil sont très majoritairement de petite taille : 70% ont moins de cinquante salariés. Elles appartiennent pour 29% au secteur industriel, 13% au BTP, et 52% au tertiaire marchand (dont 22% pour le secteur du commerce).

M.-O. TESNIERE

(*) - Loi du 31 décembre 1991 et décret du 27 avril 1992.