

P REMIÈRES SYNTHÈSES

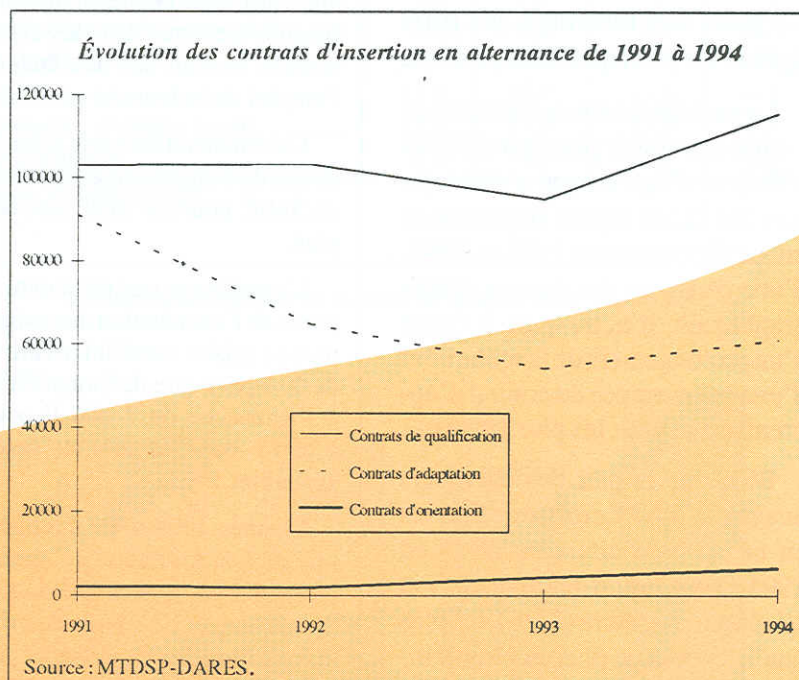
LES CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE EN 1994

Les contrats d'insertion en alternance destinés aux jeunes de 16 à 25 ans (contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation) sont en hausse sensible en 1994, surtout durant le premier semestre.

Parmi eux, les contrats de qualification occupent la première place, comme par le passé : 20 000 contrats supplémentaires ont été conclus en 1994. Ceux-ci s'adressent plus souvent à des hommes, jeunes, plus qualifiés et plus âgés, qui sont accueillis par des entreprises de plus en plus importantes.

Les contrats d'adaptation sont également en hausse : 6 500 contrats supplémentaires en 1994. Le public masculin est également favorisé et les bénéficiaires sont de plus en plus âgés.

Quant aux contrats d'orientation, ils évoluent lentement, avec 6 500 contrats signés au cours de l'année (2 000 de plus qu'en 1993).



LES CONTRATS DE QUALIFICATION EN 1994

L'augmentation amorcée fin 1993 se poursuit en 1994 : 117 000 contrats de qualification sont signés pour la France entière, soit 20 000 contrats de plus qu'en 1993. Déjà, au premier semestre de 1994, on comptait 41 % de contrats supplémentaires par rapport à l'année précédente. Ils ont été soutenus à la fois par les mesures législatives, instituant l'aide à l'embauche en complément des exonérations de charges (encadré), et par une amélioration de la conjoncture qui a stimulé l'ensemble des mesures de politique d'emploi destinées au secteur marchand (contrat de retour à l'emploi, contrat d'apprentissage, contrats d'insertion en alternance, aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises).

La part des hommes, les plus âgés et les plus qualifiés, s'élève

La part des hommes continue de croître (1 point de plus entre 1993 et 1994), et l'âge moyen s'élève (la part des 22 ans et plus augmente de près de 5 points entre 1993 et 1994), d'une part pour des raisons démographiques, d'autre part à cause d'un prolongement de la scolarité et d'une concurrence du contrat d'apprentissage pour les plus jeunes.

Bien que la part des chômeurs inscrits à l'ANPE croisse de 5 points en un an pour atteindre 29 % en 1994, et que la part des niveaux V et VI reste majoritaire (52 %), les plus qualifiés sont de plus en plus nombreux à bénéficier du dispositif (niveaux I à IV : 48 % en 1994 contre 44 % en 1993). Le contrat de qualification, prévu initialement comme une mesure d'insertion professionnelle pour les jeunes en situation d'échec scolaire, devient ainsi au fil du temps un véritable outil de formation qualifiante destiné en partie

LE DISPOSITIF JURIDIQUE

LE CONTRAT DE QUALIFICATION

Le contrat de qualification est issu de l'Accord du 26 octobre 1983. C'est un contrat de travail à durée déterminée (6 à 24 mois) 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 consacré à la formation dans un organisme de formation public ou privé.

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 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 reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou dans une 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 (soit, à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, entre 30 % et 60 % du SMIC pour les 16/20 ans, de 65 % à 75 % du SMIC pour les 21 ans et plus.

L'employeur met en oeuvre la formation prévue et bénéficie en contrepartie de l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour la part du salaire versé inférieure au SMIC, d'une prise en charge forfaitaire de 60 F par heure de formation effectuée dans le cadre du contrat. Une aide à l'embauche de 7 000 F pour les contrats de plus de 18 mois et de 5 000 F pour les contrats de durée plus courte a été instituée depuis le 1er juillet 1993.

L'année 1994 a été marquée par la production de nombreux rapports relatifs à la formation en alternance (rapport du gouvernement au Parlement pris en application de l'article 64 de la loi quinquennale, rapport Uberschlag et Goasguen de mai 1994 sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle, rapport de mission IGAS-IGF sur le financement de l'alternance), et par des projets de réforme législatifs ou en provenance des partenaires sociaux (avenant du 5 juillet 1994 à l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, étendu le 5 mai 1995).

A ce jour, le dispositif des contrats d'insertion en alternance est maintenu dans ses fondements, sous réserve de modifications prochaines apportées par le législateur.

L'accord National Interprofessionnel du 23 juin 1995 préconise en effet la "stabilité à l'amélioration des mesures existantes".

à assurer un complément de formation des jeunes de relativement bon niveau.

Les contrats de qualification voient en effet les formations dont ils sont le support se diversifier vers les niveaux IV et III, alors que les contrats d'apprentissage continuent à assurer majoritairement que des formations de niveau V.

D'après une enquête menée par le Cereq en novembre 1991, 60 % des jeunes obtiennent un diplôme ou titre homologué à l'issue du contrat. Le contrat de qualification peut ainsi être considéré comme étant à la frontière entre une mesure conjoncturelle d'insertion professionnelle, et une véritable filière structurelle de formation qualifiante pour les jeunes de niveaux plus variés.

La part des entreprises d'accueil de 10 salariés et plus augmente

Les entreprises de 10 salariés et plus augmentent leur part dans les contrats conclus (53 % en 1994 contre 50 % en 1993).

La part du secteur marchand progresse dans les embauches de 1994, à l'inverse de 1993 où la part de l'industrie et du BTP avait régressé.

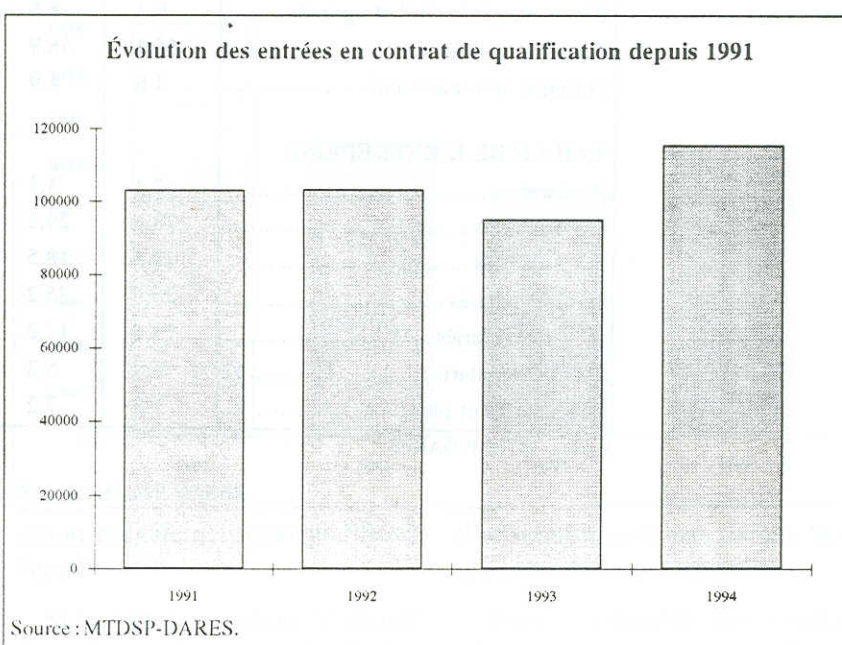
De même, la répartition des diplômes préparés, qui distingue traditionnellement les diplômes ou titres homologués de l'Education Nationale et les qualifications reconnues par les conventions collectives, progresse en faveur de ces dernières, retrouvant la tendance antérieure à 1990. L'avenant du 5 juillet 1994 (encadré) a pu en effet inciter à privilégier les qualifications reconnues par convention collective, notamment dans la métallurgie et l'automobile, ainsi que dans les branches où a été signé un contrat d'études prévisionnelles.

Les bénéficiaires des contrats de qualification en 1992, 1993 et 1994

	1992	1993	1994	Var. 94/93
Nombre de nouveaux contrats visés. (France métropolitaine).....	103 326	95 008	115 581	19 040
France entière	104 776	96 898	116 737	19 839
	(%)	(%)	(%)	(enpoints)
SEXE				
Homme	52,8	52,5	53,6	1,1
Femme	47,2	47,5	46,4	-1,1
AGE				
16 à 18 ans	12,9	9,0	7,5	-1,5
19 ans	12,7	10,3	8,8	-1,5
20 ans	16,3	14,6	13,3	-1,3
21 ans	16,7	17,0	16,6	-0,4
22 ans	13,5	15,9	16,5	0,6
23 ans	10,9	12,6	14,0	1,4
24 ans	8,3	9,8	11,0	1,2
25 ans et plus	8,7	10,8	12,3	1,5
NIVEAU DE FORMATION				
I, II et III	13,1	14,8	17,5	2,7
IV	27,1	29,4	30,5	1,1
V	46,8	43,7	40,3	-3,4
V bis	4,9	4,1	3,8	-0,3
VI	8,1	8,0	7,9	-0,1
SITUATION A L'EMBAUCHE				
Fin de scolarité	29,7	26,6	26,4	-0,2
Fin d'apprentissage	9,5	9,8	7,1	-2,7
Fin de service national	4,4	3,8	3,4	-0,4
Fin de stage ou de contrat aidé	2,6	3,0	2,5	-0,5
Fin de stage	6,7	5,9	5,9	0,0
Salarié	15,9	15,7	15,6	-0,1
Demandeur d'emploi inscrit	22,6	25,3	28,9	3,6
Autre situation	8,5	9,9	10,2	0,3

Source : MTDSP-DARES.

Évolution des entrées en contrat de qualification depuis 1991



Les contrats de qualification en 1992, 1993 et 1994

	1992 %	1993 %	1994 %	Var. 94/93 (en points)
DURÉE DU CONTRAT				
6 mois ou moins	4,8	5,4	5,8	0,4
7 à 11 mois	8,7	9,7	9,9	0,2
12 mois	21	19,5	19,7	0,2
13 à 23 mois	21	25,7	28,6	2,9
24 mois	44,5	39,7	35,9	-3,8
DURÉE DE LA FORMATION				
299 h ou moins	2,7	3	3,1	0,1
300 à 499 h	9,7	10	10,2	0,2
500 à 749 h	20,7	19,5	19,2	-0,3
750 à 999 h	18,8	18,4	18,3	-0,1
1000 h et plus	48	49,1	48,8	-0,3
DIPLÔME PRÉPARÉ				
Diplôme ou titre homologué	65,5	63,3	59,2	-4,1
Qualification reconnue par convention collective ou Com. P. ...	34,5	36,7	40,8	4,1

Source : MTDSP-DARES.

Les employeurs utilisateurs de contrats de qualification en 1992, 1993 et 1994

	1992 (%)	1993 (%)	1994 (%)	Var. 94/93 (en points)
SECTEUR D'ACTIVITE				
Agriculture	1,5	1,6	1,5	-0,1
Industrie (hors BTP)	19,3	18,0	18,4	0,4
Bâtiment, génie civil et agricole	9,3	8,6	8,9	0,3
Tertiaire marchand	65,4	66,9	67,5	0,6
Tertiaire non-marchand	4,6	4,9	3,6	-1,3
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
0 salarié	2,4	3,1	2,9	-0,2
1 à 4 salariés	28,6	29,6	27,2	-2,4
5 à 9 salariés	18,5	18,5	18,0	-0,5
10 à 49 salariés	25,6	25,2	25,3	0,1
50 à 199 salariés	11,6	11,2	12,1	0,9
200 à 499 salariés	6,0	5,2	6,4	1,2
500 salariés et plus	7,3	7,2	8,1	0,9

Source : MTDSP-DARES.

LES CONTRATS D'ADAPTATION EN 1994

Le nombre de contrats signés a progressé en 1994 (6 500 contrats de plus qu'en 1993 pour la France entière), suivant en cela la tendance générale d'évolution des contrats en alternance. Cette progression contraste nettement avec le recul observé entre 1991 et 1993 (- 21 % sur deux ans), et permet de retrouver le niveau existant à cette époque.

La progression est surtout sensible au premier trimestre de l'année 1994, du fait de l'aide à l'embauche instituée pour les quatre types de contrats en alternance (encadré). La suppression de cette aide pour les contrats d'adaptation et d'orientation à partir du 1er juillet 1994 a entraîné un tassement des flux de nouveaux contrats, au profit vraisemblablement des contrats de qualification : les contrats d'adaptation sont ainsi passés d'un rythme de croissance de 22 % au premier semestre à 3 % au second semestre, alors que ce type de contrat n'est pas par nature affecté par de forts mouvements saisonniers.

La concurrence de l'aide au premier emploi des jeunes (APEJ) est aussi à noter. Cette mesure, qui a pris effet à partir du mois d'avril, concernait à la fin décembre près de 60 000 bénéficiaires.

Comme pour les contrats de qualification, de plus en plus d'hommes, et des jeunes de plus en plus âgés

Pour les contrats d'adaptation comme pour les contrats de qualification, la tendance est à la progression de la part du public masculin (+ 3 points en un an), et à la croissance de la part des 23 ans ou plus. Les bénéficiaires d'un contrat d'adaptation sont plus âgés que ceux qui ont signé un contrat de qualifi-

LE DISPOSITIF JURIDIQUE

LE CONTRAT D'ADAPTATION

Ce contrat de travail s'adresse à des jeunes demandeurs d'emploi âgés de 16 à 25 ans susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail, sous réserve qu'une formation complémentaire leur soit apportée (circulaire CDE/DFP n° 92-23 du 1er juin 1992).

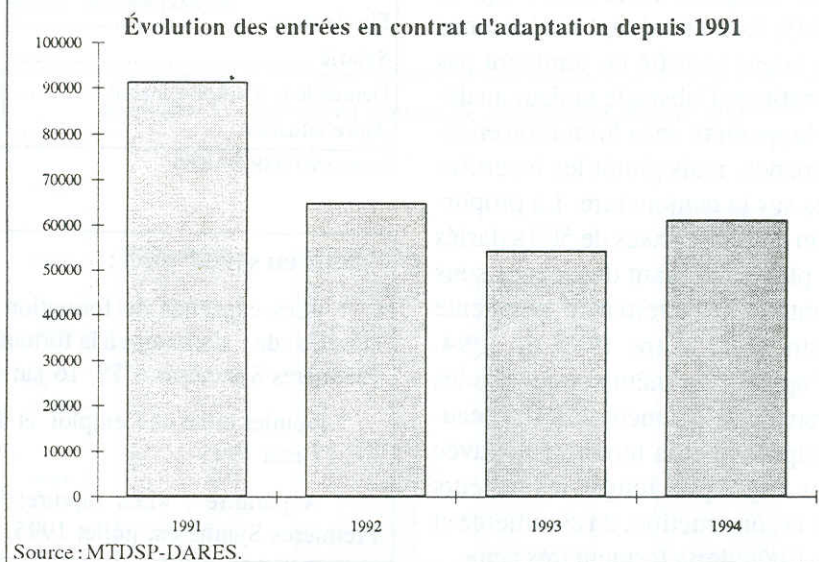
Tous les employeurs peuvent l'utiliser à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics à caractère administratif et pour des emplois qui excluent les fonctions de concierge, gens de maison et assistantes maternelles.

Le contrat d'adaptation peut être à durée indéterminée ou déterminée (entre 6 et 12 mois) et comprend une formation d'une durée de 200 heures (sauf dérogation pour une durée plus longue) hors poste de travail, dans un organisme de formation public ou privé. Un tuteur désigné au sein de l'entreprise, accueille, informe et suit le jeune tout au long de son contrat.

Pendant la durée du contrat ou, si celui-ci est à durée indéterminée, pendant la période d'adaptation qui ne peut dans ce cas excéder un an, la rémunération est au moins égale à 80 % du salaire minimum conventionnel de branche et ne peut être inférieure au SMIC.

L'employeur finance la formation prévue, bénéficie en contrepartie d'une aide de 50 F. par heure de formation effectuée dans le cadre du contrat. Entre juillet 1993 et décembre 1994, l'employeur a bénéficié d'une aide à l'embauche de 2000 F. pour tout contrat d'adaptation à durée indéterminée. Cette aide n'a pas été reconduite en 1995.

Le contrat d'adaptation n'est pas exonéré de cotisations patronales de sécurité sociale.



cation, et également plus qualifiés à l'entrée.

Si la part des niveaux V atteint dans l'un et l'autre cas 40 % des contrats, celle des niveaux III atteint près du quart pour les contrats

d'adaptation contre un sixième pour les contrats de qualification.

Pour l'ensemble des contrats d'adaptation signés en 1994, la part des publics de niveaux IV et V diminue (- 3 points) au profit de

ceux de haut niveau (I à III) mais aussi de très faible niveau (Vbis et VI).

La proportion de demandeurs d'emploi atteint 41,8 % ; elle croît de 1,6 point depuis 1993, sans doute en raison de l'accroissement de l'âge moyen des bénéficiaires de la mesure.

Nette augmentation des contrats à durée déterminée de courte et de très courte durée

La part des contrats à durée déterminée de 6 mois ou moins se développe considérablement en 1994 : + 3 points par rapport à l'année précédente. Celle des contrats de 7 à 11 mois croît de 1 point, au détriment de la proportion de contrats à durée indéterminée qui chute de 4 points, à l'inverse de la tendance observée depuis 1990.

D'après une enquête menée en mars 1994 auprès d'établissements de plus de 10 salariés (cf. *Pour en savoir plus*), les capacités d'accueil des entreprises envers les jeunes en formation alternée (stage ou contrat) sont plus faibles en 1994 qu'en 1993; le coût salarial et l'absence de tuteur qualifié ne semblent pas constituer l'obstacle majeur au développement de la formation en alternance, mais plutôt les incertitudes sur la conjoncture. La proportion des entreprises de 500 salariés et plus employant des jeunes sous contrats en alternance augmente d'un point entre 1993 et 1994. D'après cette même enquête, «les grands établissements forment beaucoup, les petits moins, mais avec des stages plus longs ; les secteurs de la construction, du commerce et de l'hôtellerie forment très peu».

Les bénéficiaires des contrats d'adaptation en 1992, 1993 et 1994

	1992	1993	1994	Var. 94/93
Nombre de nouveaux contrats visés (France métropolitaine).....	64 838	54 156	61 094	6 519
France entière	65 128	54 455	60 885	6 430
SEXE				
Homme	61,4	61,5	64,4	2,9
Femme	38,6	38,5	35,6	-2,9
AGE				
16 à 18 ans	3,4	1,8	1,4	-0,4
19 ans	6,3	4,4	3,5	-0,9
20 ans	11,6	9,1	7,6	-1,5
21 ans	15,1	13,8	12,6	-1,2
22 ans	16,4	16,7	16,2	-0,5
23 ans	16,9	17,8	18,4	0,6
24 ans	15,1	16,7	18,0	1,3
25 ans	11,1	12,8	14,6	1,8
Plus de 25 ans	4,1	6,9	7,6	0,7
NIVEAU DE FORMATION				
I et II	6,4	7,5	8,3	0,8
III	18,8	23,5	24,1	0,6
IV	20,0	21,1	19,4	-1,7
V	47,4	41,1	39,9	-1,2
V bis	2,3	2,4	2,8	0,4
VI	5,1	4,4	5,5	1,1
SITUATION A L'EMBAUCHE				
Fin de scolarité	13,8	11,4	10,9	-0,5
Fin d'apprentissage	2,6	2,2	2,4	0,2
Fin de service national	11,0	8,8	7,7	-1,1
Fin de stage ou de contrat aidé	1,4	0,9	0,9	0,0
Fin de stage	4,0	3,8	3,8	0,0
Salarié	25,7	24,7	24,5	-0,2
Demandeur d'emploi inscrit	35,2	40,2	41,8	1,6
Autre situation	6,3	7,9	8,0	0,1

Source : MTDSP-DARES.

Pour en savoir plus :

* «Les capacités de formation dans les établissements de plus de 10 salariés : de l'alternance à la formation en situation de travail», E. Crocquey, Premières Synthèses n°79, 16 janvier 1995.

* Premier bilan de l'emploi et du chômage, Premières Synthèses N° 95-37, 17 mai 1995

* A paraître : «Les ruptures de contrats d'insertion en alternance», Premières Synthèses, juillet 1995.

Les contrats d'adaptation de 1992 à 1994

	1992 %	1993 %	1994 %	Var. 94/93 (points)
DUREE DU CONTRAT				
CDD de 6 mois ou moins	26,1	26,4	29,1	2,7
CDD de 7 à 11 mois	4,4	5,4	6,5	1,1
CDD de 12 mois	12,3	10,1	10,1	0
CDD de plus de 12 mois	0,1	0	0	0
CDI	57,1	58,1	54,3	-3,8
TYPE D'EMPLOI OCCUPE				
Cadre, ingénieur	5,2	5,3	4,9	-0,4
Technicien, contremaître	12,7	12,6	11,1	-1,5
Autre profession intermédiaire	6,6	7,8	6,8	-1
Employé administratif	11,7	11,5	9,6	-1,9
Employé de commerce	17,1	18,9	20,1	1,2
Autre type d'employé	3,7	6,9	4,6	-2,3
Ouvrier qualifié industriel	20,3	20,7	25	4,3
Autre type d'ouvrier qualifié	13,9	15,6	17,1	1,5
Ouvrier non qualifié	8,3	0	0	0
Autre	0,5	0,7	0,8	0,1

Source : MTDSP-DARES.

Les employeurs utilisateurs de contrats d'adaptation en 1992, 1993 et 1994

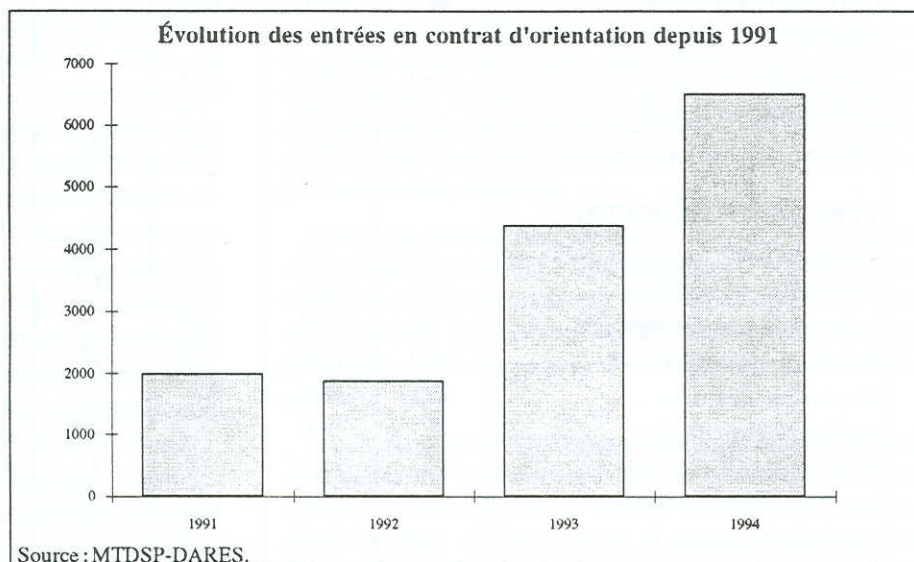
	1992 (%)	1993 (%)	1994 (%)	Var. 94/93 (en points)
SECTEUR D'ACTIVITE				
Agriculture	0,6	0,8	0,9	0,1
Industrie (hors BTP)	36,8	33,7	34,4	0,7
Bâtiment, génie civil et agricole	5,9	5,6	6,1	0,5
Tertiaire marchand	55,7	58,8	57,6	-1,2
Tertiaire non-marchand	1,0	1,1	1,0	-0,1
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
0 salarié	0,3	0,5	0,6	0,1
1 à 4 salariés	9,3	9,8	9,2	-0,6
5 à 9 salariés	10,8	11,4	12,0	0,6
10 à 49 salariés	30,9	32,4	32,1	-0,3
50 à 199 salariés	21,3	21,2	20,6	-0,6
200 à 499 salariés	10,7	10,0	9,7	-0,3
500 salariés et plus	16,7	14,7	15,8	1,1

Source : MTDSP-DARES.

LES CONTRATS D'ORIENTATION EN 1994

La place du contrat d'orientation reste modeste en 1994, parmi les contrats d'insertion en alternance, avec 6 500 contrats signés (4400 en 1993). Entré en vigueur en 1992, ce dispositif est dans sa conception freiné à la fois par la complexité du montage et la difficulté d'articulation avec les autres formations qualifiantes.

Anne-Marie VESPA (DARES).



LE DISPOSITIF JURIDIQUE LE CONTRAT D'ORIENTATION

Le contrat d'orientation est un contrat de travail à durée déterminée, d'une durée de trois à six mois, non renouvelable, s'adressant aux jeunes de 16 à 23 ans sans diplôme professionnel ou technologique, ni baccalauréat.

Il a pour objectif de permettre à ces jeunes de s'insérer dans la vie professionnelle en favorisant leur orientation par une première expérience en entreprise et par l'élaboration d'un projet professionnel.

Les actions de formation auxquelles doit participer le jeune se déroulent dans des organismes de formation interne ou externe à l'entreprise sous la responsabilité de l'employeur et du tuteur désigné.

Le bénéficiaire d'un contrat d'orientation est salarié de l'entreprise et perçoit une rémunération comprise entre 30 % et 65 % du SMIC. L'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.

Les mesures d'urgence de juillet 1993 ont allégé le coût d'embauche de jeunes sous contrat d'orientation en instituant une aide à l'embauche de 2 000 F, valable jusqu'au 31 décembre 1994.

La loi du 4 février 1995 a aménagé le contrat d'orientation, conformément aux dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, en particulier :

- l'âge maximal des publics concernés est abaissé à 22 ans au lieu de 23 ans;
- la durée du contrat d'orientation est uniformément fixée à 6 mois;
- la durée des actions de formation est de 52 h. pendant les 3 premiers mois et de 104 h. pendant les 3 mois suivants.

Premières Synthèses - ISSN 0298-430 X • Directeur de la publication : Claude Seibel • Rédaction : Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques : 20 bis, rue d'Estrées - 75700 Paris 07 SP • Fax 16 (1) 40.56.50.37

Tarifs et conditions d'abonnement : Premières Informations + Premières Synthèses (80 numéros par an) : abonnement France 600 F, Europe 685 F, autres pays 915 F • *La Documentation française* : 124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers Cedex • Téléphone : (1) 48.39.56.00 - Télécopie : (1) 48.39.56.01