

# PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LES CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE EN 1993

La croissance importante amorcée récemment par les contrats d'insertion en alternance ne s'est fait sentir qu'à la fin de 1993. Sur l'ensemble de l'année, le recul global amorcé en 1991 se poursuit : les entrées en contrat d'insertion en alternance continuent à diminuer (- 9% par rapport à 1992) et le mouvement atteint pour la première fois les contrats de qualification qui étaient parvenus jusqu'alors à conserver une évolution positive.

L'ensemble des tendances relevées en 1992 se confirme : le secteur tertiaire reste le premier employeur face à une population de bénéficiaires de moins en moins jeunes et disposant d'un niveau de formation initiale toujours plus élevé.

Les contrats d'insertion en alternance connaissent une forte croissance au cours des premiers mois de 1994, (+ 41 % de nouveaux contrats de qualification au cours du 1er semestre 1994 et + 19 % de nouveaux contrats d'adaptation, par rapport au premier semestre de 1993) grâce, notamment, aux mesures d'incitation à l'embauche prises au mois de juillet 1993. Mais le bilan d'ensemble de l'année 1993 confirme pour l'essentiel le recul enregistré les années précédentes.



# LES CONTRATS DE QUALIFICATION

Au cours de l'année 1993, le nombre de nouveaux contrats de qualification diminue pour la première fois malgré une nette reprise durant les derniers mois de l'année (graphique 1).

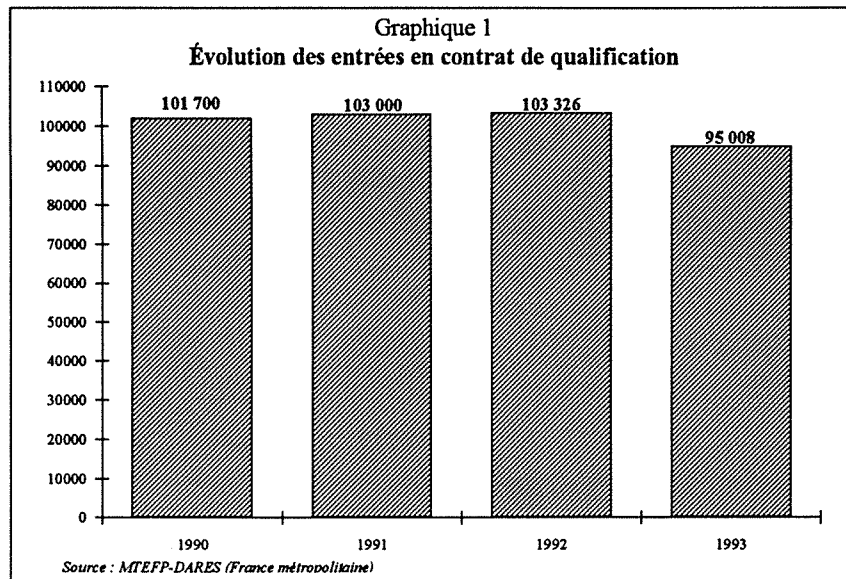
Comme c'est le cas pour nombre d'autres contrats aidés, le niveau des jeunes embauchés continue à s'élever, bien que la vocation première du dispositif soit de faciliter prioritairement l'insertion des jeunes peu qualifiés de niveau V. Les formations se canalisent vers des diplômes homologués, qui semblent mieux répondre qu'auparavant aux attentes et aux besoins des bénéficiaires ou des entreprises. Tous les secteurs d'activité restent présents dans le recrutement mais le tertiaire marchand conserve une place prédominante.

## Un brusque coup de frein, atténué en fin d'année

Au cours du premier semestre de 1993, les contrats de qualification sont à leur tour atteints par le recul enregistré par les formations en alternance à partir de 1991 : les entrées enregistrent une forte diminution. (- 18 % par rapport à la même période de 1992), suivie d'une légère reprise jusqu'à la fin de l'année. Au total, le nombre de nouveaux contrats signés ne diminue que de 8 % par rapport à 1992.

Les différentes mesures visant, au début de l'année, à valoriser l'apprentissage, contribuent sans doute à expliquer, dans un premier temps, ce coup de frein des contrats de qualification. Mais le dispositif est ensuite relancé, comme l'ensemble des formations en alternance, par les mesures d'urgence prises à l'été 1993, en conjonction avec une relative amélioration de l'activité.

Dans l'ensemble, les caractéristiques structurelles des contrats de qualification sont les mêmes d'une année sur l'autre.



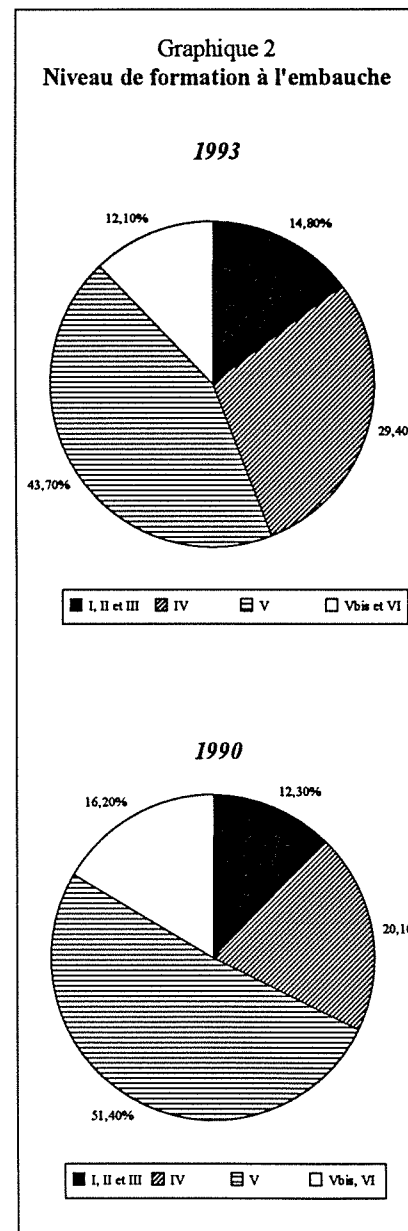
La répartition entre filles et garçons ne se modifie guère mais le mouvement reste légèrement en faveur des filles qui bénéficient de 47,5 % des contrats signés.

## Un niveau de recrutement de plus en plus élevé

Les jeunes qui signent un contrat de qualification sont de plus en plus âgés : près de la moitié a dépassé 21 ans et une forte baisse atteint les 18/19 ans (-5 points), qui s'explique à la fois par la diminution des effectifs des classes d'âge atteignant 18 ans - les naissances ayant diminué à partir de 1974 - et par la croissance continue de la scolarisation.

Le niveau de formation des jeunes embauchés progresse régulièrement : la proportion de ceux qui, en début de contrat ont déjà atteint le niveau IV (bac) ou le niveau III (BTS, IUT, DEUG), soit 42,2 %, est désormais presque équivalente à celle des jeunes embauchés de niveau V (CAP, BEP) (43,7 % du total des contrats) qui recule de 3,1 points par rapport à 1992 et même de 7,7 points par rapport à 1990.

Le contrat de qualification s'éloigne donc en partie des publics auxquels il devrait s'adresser priori-



tairement mais il devient, en revanche, un débouché notable pour les jeunes qui terminent leur service national (+ 3,3 pt) et pour les demandeurs d'emploi (+1,2 pt), dont la part n'avait cessé de diminuer au cours des trois années précédentes.

### Des formations plus longues en vue de préparer des diplômes homologués

L'effort qualitatif déjà constaté semble se maintenir : les contrats sont

plutôt plus courts tandis que la part des formations de durée intermédiaire (500 à 1000 h) diminue au profit des durées les plus courtes et surtout les plus longues. Le dispositif s'oriente essentiellement vers les diplômes homologués.

Par grand secteur, le profil des employeurs reste sensiblement le même : le tertiaire marchand offre la part la plus importante (2 sur 3) des contrats de qualification qui sont, pour plus de la moitié, signés par des entreprises de moins de 10 salariés.

## L'ÉVOLUTION DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

### Les bénéficiaires de contrats de qualification en 1992 et 1993

	1992	1993	Variation 1992/1993
<b>Nombre de nouveaux contrats visés (France métropolitaine).....</b>	<b>103 326</b>	<b>95 008</b>	<b>-8 318</b>
<b>France entière .....</b>	<b>104 776</b>	<b>96 898</b>	<b>-7 878</b>
	(%)	(%)	(en points)
<b>SEXE :</b>			
Homme .....	52,8	52,5	-0,3
Femme .....	47,2	47,5	0,3
<b>AGE :</b>			
16 à 18 ans .....	12,9	9,0	-3,9
19 ans .....	12,7	10,3	-2,4
20 ans .....	16,3	14,6	-1,7
21 ans .....	16,7	17,0	0,3
22 ans .....	13,5	15,9	2,4
23 ans .....	10,9	12,6	1,7
24 ans .....	8,3	9,8	1,5
25 ans et plus .....	8,7	10,8	2,1
<b>NIVEAU DE FORMATION :</b>			
I, II et III .....	13,1	14,8	1,7
IV .....	27,1	29,4	2,3
V .....	46,8	43,7	-3,1
Vbis .....	4,9	4,1	-0,8
VI .....	8,1	8,0	-0,1
<b>SITUATION A L'EMBAUCHE :</b>			
Fin de scolarité .....	29,7	26,3	-3,4
Fin d'apprentissage .....	9,5	8,8	-0,7
Fin de service national .....	4,4	7,7	3,3
Fin de stage ou de contrat aidé .....	2,6	1,9	-0,7
Fin de stage .....	6,7	6,1	-0,6
Salarié .....	15,9	16,3	0,4
Demandeur d'emploi inscrit .....	22,6	23,8	1,2
Autre situation .....	8,5	9,1	0,6

Source : MTEFP-DARES

## LE DISPOSITIF JURIDIQUE 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 consacré 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 d'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, notamment depuis juillet 1993, d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour la part du salaire versé inférieure à 110 % du SMIC et d'une exonération de 50 % pour la part du salaire comprise entre 110 % et 120 % du SMIC, d'une prise en charge forfaitaire de 60F par heure de formation effectuée dans le cadre du contrat et d'une prime forfaitaire de 5000F à 7000F suivant la durée du contrat au moment de l'enregistrement de celui-ci.

## L'ÉVOLUTION DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

### Les employeurs utilisateurs de contrats de qualification en 1992 et 1993

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

Source : MTEFP-DARES.

### Les contrats de qualification en 1992 et 1993

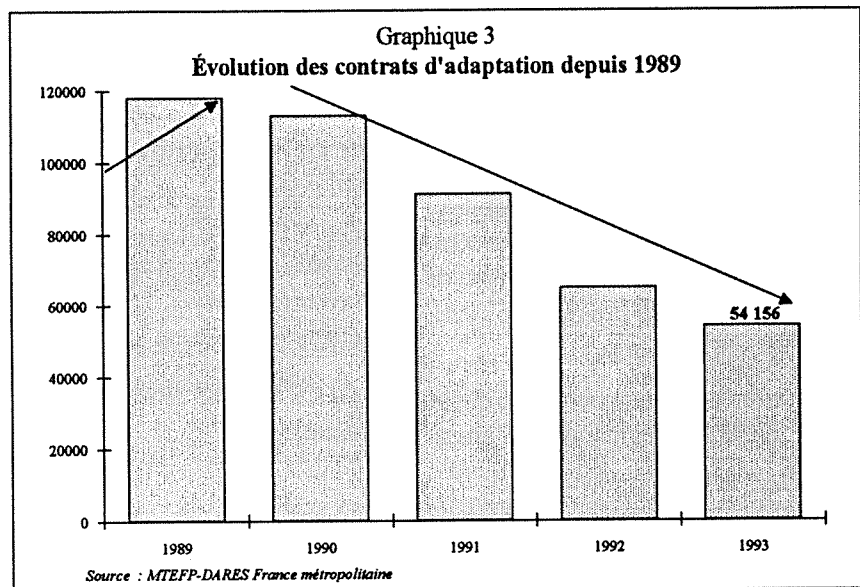
	1992	1993	Variation
	%	%	1992/1993 en points
<b>DURÉE DU CONTRAT :</b>			
6 mois ou moins .....	4,8	5,4	0,6
7 à 11 mois .....	8,7	9,7	1,0
12 mois .....	21,0	19,5	-1,5
13 à 23 mois .....	21,0	25,7	4,7
24 mois .....	44,5	39,7	-4,8
<b>DURÉE DE LA FORMATION :</b>			
299h ou moins .....	2,7	3,0	0,3
300 à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

Source : MTEFP-DARES.

## LES CONTRATS D'ADAPTATION

Si le recul, persistant depuis 1990, des contrats d'adaptation ne s'est pas modifié en 1993, le second semestre voit néanmoins une stabilisation du nombre des entrées. L'année se termine avec une perte de 10 000 contrats par rapport à 1992 (- 16 %) soit moins qu'entre 1991 et 1992 (- 28 %) (graphique 3).

L'industrie est le secteur le plus concerné par ce ralentissement des recrutements bien qu'elle continue à en assurer environ un tiers ; la part des contrats conclus par des employeurs du secteur tertiaire marchand continue à progresser.



### L'ÉVOLUTION DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

Les bénéficiaires de contrats d'adaptation en 1992 et 1993

#### De petites entreprises qui privilégient les jeunes chômeurs

Les petites entreprises de moins de 50 salariés, dont le recours à ce type de contrats avait marqué le pas l'an dernier, ont repris les embauches et conservent une place prédominante avec 54 % des contrats signés.

Les employeurs s'adressent de plus en plus à des demandeurs d'emploi - ceux-ci représentent 40 % des jeunes embauchés - et continuent à leur proposer majoritairement des contrats à durée indéterminée (58 % des contrats). Ce type de contrat d'adaptation entraîne en effet des coûts administratifs et économiques moindres pour l'entreprise.

Parallèlement, le nombre de recrutements sur des contrats courts (6 mois ou moins) a repris, alors qu'il était en constante diminution depuis trois ans (26,4% des contrats, soit un retour au niveau de 1991).

#### Des bénéficiaires plus âgés et de plus en plus qualifiés

Les jeunes sous contrat d'adaptation sont embauchés à un âge de plus en plus avancé, avec un niveau de formation toujours plus élevé, soit

	1992	1993	Variation 1992/1993
<b>Nombre de nouveaux contrats visés (France métropolitaine) .....</b>	<b>64 838</b>	<b>54 156</b>	<b>-10 682</b>
<b>France entière .....</b>	<b>65 128</b>	<b>54 455</b>	<b>-10 673</b>
	(%)	(%)	(en points)
<b>SEXE :</b>			
Homme .....	61,4	61,5	0,1
Femme .....	38,6	38,5	-0,1
<b>AGE :</b>			
16 à 18 ans .....	3,4	1,8	-1,6
19 ans .....	6,3	4,4	-1,9
20 ans .....	11,6	9,1	-2,5
21 ans .....	15,1	13,8	-1,3
22 ans .....	16,4	16,7	0,3
23 ans .....	16,9	17,8	0,9
24 ans .....	15,1	16,7	1,6
25 ans .....	11,1	12,8	1,7
plus de 25 ans .....	4,1	6,9	2,8
<b>NIVEAU DE FORMATION :</b>			
I et II .....	6,4	7,5	1,1
III .....	18,8	23,5	4,7
IV .....	20,0	21,1	1,1
V .....	47,4	41,1	-6,3
Vbis .....	2,3	2,4	0,1
VI .....	5,1	4,4	-0,7
<b>SITUATION A L'EMBAUCHE :</b>			
Fin de scolarité .....	13,8	11,4	-2,4
Fin d'apprentissage .....	2,6	2,2	-0,4
Fin de service national .....	11,0	8,8	-2,2
Fin de stage ou de contrat aidé .....	1,4	0,9	-0,5
Fin de stage .....	4,0	3,8	-0,2
Salarié .....	25,7	24,7	-1,0
Demandeur d'emploi inscrit .....	35,2	40,3	5,1
Autre situation .....	6,3	7,9	1,6

Source : MTEFP-DARES

qu'ils préfèrent retarder leur entrée dans la vie active et tenter d'acquérir un diplôme plus qualifiant, soit qu'ils aient déjà connu un ou plusieurs passages sur le marché du travail.

La moitié de ces contrats correspond à des emplois d'ouvriers qualifiés de type industriel (21% des contrats, pourcentage qui s'est stabilisé) ou d'employés administratifs et commerciaux (30 %); ce dernier type de poste connaît une progression continue depuis trois ans.

Comme pour les contrats de qualification, la part des moins de 22 ans ne cesse de décroître, ne représentant même plus le tiers des jeunes recrutés. La répartition entre filles et garçons reste inchangée, le poids des garçons étant prépondérant.

Corrélativement, le niveau de formation s'élève de manière encore plus prononcée que les années précédentes : la part des titulaires de niveau V perd 6,3 points, enregistrant le recul le plus fort de ces trois dernières années et confirmant ainsi la sélectivité du dispositif.

Bérengère BONNEAU  
(DARES).

## L'ÉVOLUTION DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

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

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

Source : MTEFP-DARES.

### Les contrats d'adaptation en 1992 et 1993

	1992 (%)	1993 (%)	Variation 1992/1993 (en points)
<b>DURÉE DU CONTRAT :</b>			
CDD de 6 mois ou moins .....	26,1	26,4	0,3
CDD de 7 à 11 mois .....	4,4	5,4	1,0
CDD de 12 mois .....	12,3	10,1	-2,2
CDD de plus de 12 mois .....	0,1	0,0	-0,1
CDI .....	57,1	58,1	1,0
<b>TYPE D'EMPLOI OCCUPÉ :</b>			
Cadre, ingénieur .....	5,2	5,3	0,1
Technicien-contremaitre .....	12,7	12,6	-0,1
Autre profession intermédiaire .....	6,6	7,8	1,2
Employé administratif .....	11,7	11,5	-0,2
Employé de commerce .....	17,1	18,9	1,8
Autre type d'employé .....	3,7	6,9	3,2
Ouvrier qualifié industriel .....	20,3	20,7	0,4
Autre type d'ouvrier qualifié .....	13,9	15,6	1,7
Ouvrier non qualifié .....	8,3	0,0	-
Autre .....	0,5	0,7	0,2

Source : MTEFP-DARES.

## 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 50F par heure de formation effectuée dans le cadre du contrat et, depuis juillet 1993, reçoit une aide forfaitaire de 2000 F pour tout contrat d'adaptation à durée indéterminée.

### *LE CONTRAT D'ORIENTATION*

Modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, le contrat d'orientation est un contrat de travail à durée déterminée, d'une durée de six mois non renouvelable réservé normalement à des jeunes de moins de 21 ans lorsqu'ils rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi (il peut toutefois être proposé à des jeunes de moins de 26 ans présentant de réelles difficultés d'insertion).

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.

La durée des actions d'orientation professionnelle active auxquelles doit participer le jeune est d'au moins 52 heures au cours des trois premiers mois et d'au moins 104 heures au cours des trois mois suivants. Ces actions 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 quant à lui d'une exonération des cotisations sociales patronales.

Entré en vigueur en 1992, ce dispositif est resté modeste jusqu'à présent, freiné à la fois par la complexité du montage, la difficulté d'articulation avec les formations qualifiantes et la concurrence avec la mesure «exo-jeunes» au début de l'année. 4377 contrats ont été enregistrés au cours de l'année 1993.

# LE RAPPORT DU GOUVERNEMENT AU PARLEMENT RELATIF A LA FORMATION EN ALTERNANCE

31 MARS 1994

*Le rapport du Gouvernement au Parlement, prévu par la loi quinquennale, s'inscrit dans la perspective d'un projet de loi relatif à la formation en alternance.*

*A cette fin, il traite de l'apprentissage et des formations en alternance sous contrat de travail, notamment les contrats de qualification.*

*Elaboré en concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des chambres consulaires, il s'inspire des conclusions du rapport de Jean-Yves Chamard, parlementaire en mission et fait une large part au constat dressé par les Inspections générales des finances et des affaires sociales, sans pour autant le faire sien.*

## **I. La relative stagnation des contrats d'apprentissage et de qualification**

*En 1992, les titulaires des contrats d'apprentissage et de qualification représentaient 4,2 % de l'ensemble des jeunes de seize à vingt cinq ans.*

*Les freins au développement de l'apprentissage sont liés à son image, au déficit d'implication des moyennes et grandes entreprises et à la lourdeur de la réglementation. En revanche, le contrat de qualification est un instrument souple aux mécanismes financiers relativement simples. Toutefois, il a tendance à s'éloigner des objectifs qui lui avaient été initialement fixés, à savoir l'insertion des jeunes non qualifiés.*

## **II. Les grandes lignes du rapport d'enquête des Inspections générales des finances et des affaires sociales**

*Le rapport tend à démontrer que l'apprentissage et l'alternance présentent des points forts et des points faibles inversés l'un par rapport à l'autre.*

*Ainsi, la collecte de la taxe d'apprentissage est « d'une complexité et d'une irrationalité extrême » sans commune mesure avec celle de la contribution des employeurs au développement de l'alternance.*

*En revanche, l'offre de formation en matière d'apprentissage apparaît bien structurée et régulée, ce qui n'est pas le cas dans le domaine de l'alternance.*

*Par ailleurs, le rapport met l'accent sur le fait que ces deux dispositifs sont marqués par le poids des acteurs institutionnels, d'où la nécessité de s'appuyer sur ces derniers pour faire évaluer les dispositifs.*

## **III. Les enjeux de la réforme**

*Après avoir rappelé les options de la loi quinquennale, à savoir la revalorisation des filières de formation professionnelle initiale et continue des jeunes, l'affirmation de la région comme espace pertinent de la construction des politiques de formation professionnelle des jeunes et la rationalisation des circuits de financement, le rapport du gouvernement définit les axes de la réforme conduisant à la mise en place d'une filière harmonisée de formation en alternance.*

- *Développer l'apprentissage et les formations en alternance en mobilisant l'ensemble des acteurs concernés, d'une part en incitant les entreprises à investir sur le moyen terme afin de disposer d'une main d'oeuvre qualifiée et d'autre part en clarifiant les rôles dévolus aux divers acteurs.*

- *Harmoniser et simplifier les procédures et les modes de financement construisant une filière harmonisée reposant sur deux types de contrat, l'un conduisant à un diplôme, l'autre à une qualification professionnelle, et en redéfinissant les obligations des employeurs et les modalités de prise en charge des dépenses de formation.*

- *Améliorer l'efficacité des dispositifs en encadrant l'offre de formation à travers l'extension du conventionnement qui prévaut aujourd'hui en matière d'apprentissage ou la mise en place d'une procédure d'habilitation de l'offre de formation*

- *Concourir au développement de l'apprentissage et des formations en alternance par des mesures d'accompagnement relatives au système de validation et au tutorat.*