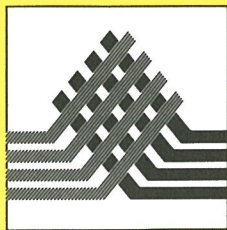


Première Synthèses



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

N° 19 - 9 juillet 1992

S.E.S. PUBLICATIONS
ANNUAIRE 1992

LA FORMATION EN ALTERNANCE DES JEUNES EN 1991

Près de 230 000 jeunes ont bénéficié, en 1991, d'un contrat de formation en alternance: contrat de qualification, contrat d'adaptation ou stage d'initiation à la vie professionnelle. La plupart sont âgés de 18 ans à 25 ans et éprouvent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. La proportion des bénéficiaires ayant un niveau de formation égal ou supérieur au baccalauréat progresse sensiblement. Ce mouvement, déjà observé en 1990, s'accompagne d'un déplacement de la demande des employeurs vers le contrat le plus qualifiant, mais aussi le plus favorable en termes d'exonération de charges sociales. Ainsi, seul le nombre des contrats de qualification continue à progresser très légèrement, alors que celui des contrats d'adaptation diminue de près de 20% et que les SIVP disparaissent progressivement. Le tassement des embauches est plus net dans l'industrie que dans le tertiaire, suivant en cela les tendances générales de l'emploi salarié.

Dans les trois mois qui suivent la fin de leur contrat de qualification, près de deux jeunes sur trois ont un emploi et plus de quatre sur dix un emploi stable. En sortie de contrat d'adaptation, la situation des jeunes est tout aussi favorable. En revanche, le taux d'emploi est plus faible en fin de SIVP. L'accès à l'emploi est favorisé par une formation initiale élevée ou encore une expérience professionnelle antérieure importante. Cela confirme que ces dispositifs sont bien adaptés pour accompagner l'entrée sur le marché du travail, ou stabiliser la situation d'emploi des jeunes déjà formés, mais qui rencontrent des difficultés d'insertion. En revanche, ils accueillent chaque année un peu moins de jeunes sans formation.

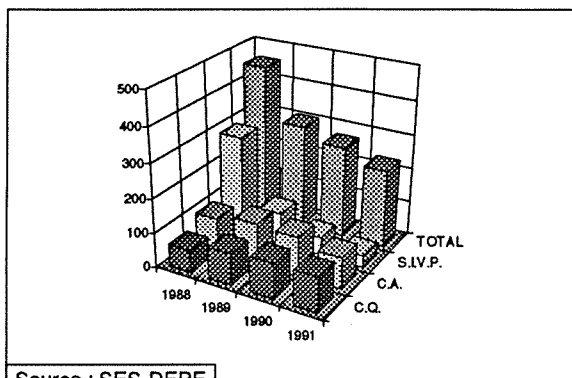


SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE

1, place de Fontenoy, 75350 PARIS 07 SP - Tél. (1) 40.56.51.62 - Fax. (1) 40.56.73.42

**221 000 emplois aidés
à la fin décembre 1991.**

Graphique 1
Évolution des entrées
en formations en alternance de 1988 à 1991
France métropolitaine



Source : SES-DEPE

Durant l'année 1991, 227 500 jeunes sont entrés en contrat de qualification, d'adaptation ou en stage d'initiation à la vie professionnelle (voir encadré sur les trois dispositifs). A la fin décembre 1991, ces trois formations en alternance représentent au total un effectif de 221 000 emplois aidés. Relativement à l'année précédente, les entrées en contrats de qualification restent quasiment stables (+1%), tandis que le nombre de contrats d'adaptation conclus diminue fortement (-20%) et que les stages d'initiation à la vie professionnelle disparaissent progressivement.

Dans un contexte de faible progression de l'emploi salarié (+0.1% dans le secteur marchand non-agricole) et de ralentissement des entrées sur le marché du travail, les employeurs semblent avoir privilégié le dispositif le plus qualifiant et le plus favorable en termes d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale : le contrat de qualification. Les contrats d'adaptation évoluent, par contre, de façon moins favorable, en raison de cet arbitrage et d'une tendance générale moins propice : les premières estimations disponibles sur les mouvements de main d'oeuvre en 1991 (pour les établissements de 10 salariés et plus des secteurs marchands non-agricoles) révèlent, en effet, une diminution des embauches sur le marché du travail sur contrats à durée déterminée comme sur contrats à durée indéterminée (respectivement 5% et 7%).

Tableau 1

Les entrées en formation en alternance de 1989 à 1991

(France métropolitaine)

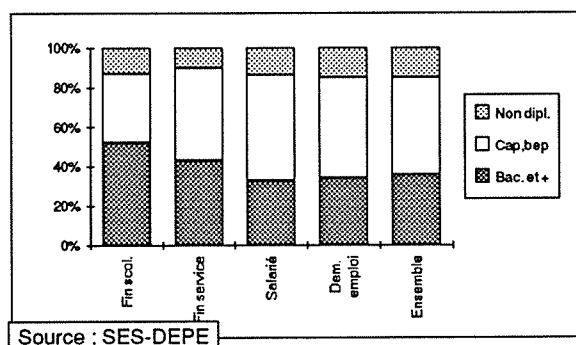
En milliers et en %

	1989	1990	Varia. 89/90	1991	Varia. 90/91
Contrats de qualification					
- entrées en mesure:	92,4	101,7	10%	103,0	1%
- effectifs en fin d'année:	117,0	140,0	20%	146,0	4%
Contrats d'adaptation					
- entrées en mesure:	118,1	113,0	-4%	91,1	-20%
- effectifs en fin d'année:	86,0	82,0	-5%	66,0	-19%
SIVP					
- entrées en mesure:	90,7	52,0	-43%	33,4	-36%
- effectifs en fin d'année:	27,3	16,0	-34%	9,0	-44%
TOTAL					
- entrées en mesure:	301,2	266,7	-11%	227,5	-15%
- effectifs en fin d'année:	230,3	238,0	3%	221,0	-7%

Source : SES.

**Contrats de qualification :
le niveau de recrutement s'élève.**

Graphique 2
Répartition des bénéficiaires
de contrats de qualification
par niveau de formation
et situation à l'embauche en 1991



En 1991, les jeunes recrutés sur contrats de qualification ont un niveau de formation plus élevé qui se conjugue à une hausse de la proportion des jeunes directement issus du système scolaire. Ainsi, la part des bénéficiaires déclarant sortir de l'enseignement secondaire ou supérieur augmente de 3.5 points et représente plus du quart des entrées, dépassant celle des demandeurs d'emploi inscrits qui s'établit à 23% de l'ensemble.

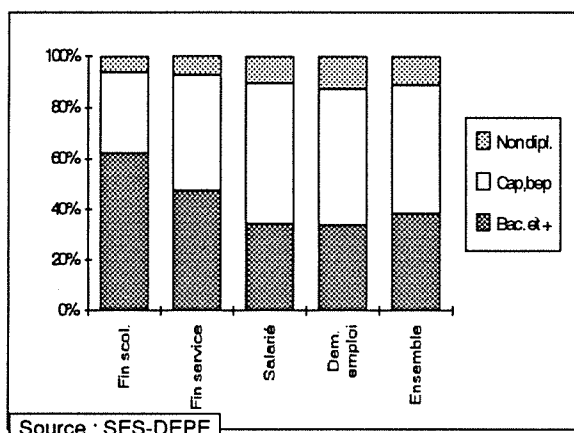
Ce repositionnement progressif s'effectue au bénéfice des jeunes de 19 à 22 ans, qui composent 57% du public du dispositif, en hausse de 3 points, mais aussi des bénéficiaires les plus diplômés. Ainsi, la proportion des jeunes de niveau BAC et au-delà passe de 33% à 36% en un an, et atteint 53% pour les jeunes en fin de scolarité et 43% pour ceux qui sont en fin de service militaire. En revanche, le nombre des plus jeunes, 18 ans ou moins, mais aussi des plus âgés, 23 ans et plus, ainsi que des non diplômés, diminue de 1,5%.

Signe d'un effort qualitatif en cours, la durée des contrats se raccourcit légèrement, mais pas la durée moyenne des formations prévues qui continue, au contraire, à augmenter. Les contrats les plus longs sont généralement proposés aux jeunes ayant le moins d'expérience professionnelle : ceux qui sont en fin de scolarité et en fin de Contrat Emploi Solidarité. Pour eux, les contrats de deux ans représentent respectivement 58% et 61% du total, contre 50% en moyenne. Le dispositif s'oriente, par ailleurs, davantage vers les diplômés homologués, préparés par 61% des bénéficiaires, soit une hausse de 4 points. Cette évolution est particulièrement sensible pour les jeunes de niveau BAC ou moins qui sont désormais près de deux sur trois à suivre des formations préparant un diplôme de ce type. Les bénéficiaires ayant un niveau d'études supérieur sont, en revanche, six sur dix à viser des qualifications reconnues par convention collective.

Le profil des employeurs reste très stable par grands secteurs. Le tertiaire marchand progresse très légèrement et correspond à près des deux tiers des entrées, contre 30% pour l'industrie. La seule tendance remarquable concerne la taille des entreprises d'accueil des bénéficiaires. Les embauches de premier salarié sur contrat de qualification disparaissent presque complètement, probablement en raison de l'instauration de l'exonération totale de cotisation patronale pendant 2 ans pour l'embauche d'un premier salarié sur contrat à durée indéterminée. Par contre, les recrutements des établissements de taille intermédiaire, 5 à 49 salariés, progressent de 2 points pour composer 44% de l'ensemble. Dans cette catégorie, le nombre des contrats conclus par les industries agricoles et alimentaires et certaines industries

**Contrats d'adaptation :
une proportion croissante
de contrats
à durée indéterminée.**

Graphique 3
Répartition des bénéficiaires
de contrats d'adaptation
par niveau de formation
et situation à l'embauche en 1991



de biens intermédiaires est en hausse sensible. Après avoir nettement progressé au 1^o semestre 1991, le nombre des contrats signés par les établissements de 500 salariés et plus augmente plus lentement. Cette progression reste toutefois sensible dans la construction automobile, le travail des métaux et la pharmacie.

En 1991, les contrats d'adaptation évoluent aussi vers une plus grande sélectivité d'accès qui s'exerce principalement au détriment des bénéficiaires potentiels les plus jeunes et les moins bien formés. Cette tendance paraît plus liée à la concurrence accrue résultant de la stagnation des embauches qu'à un repositionnement du dispositif. Un effort qualitatif est cependant perceptible au travers des formations prévues.

Ainsi, la part des bénéficiaires âgés de moins de 20 ans, 24% du total, est en recul de 2 points, alors que la proportion de ceux de niveau BAC et au-delà atteint 38% de l'ensemble, en progrès de plus de 3 points, et constitue même 48% pour les bénéficiaires en fin de service militaire et 59% pour ceux qui sont en fin de scolarité.

Les demandeurs d'emploi composent le tiers des entrées contre 30% en 1990. La proportion de ces jeunes chômeurs ayant un niveau BAC et au-delà progresse de près de 6 points, soit presque deux fois plus fortement que pour l'ensemble. Les jeunes au chômage, tout comme ceux qui sortent d'un Contrat Emploi Solidarité ou d'apprentissage demeurent néanmoins nettement moins diplômés que l'ensemble des bénéficiaires.

La proportion des contrats à durée indéterminée (CDI) augmente de 52% à 55%, de même que la durée des formations prévues. Les jeunes les plus diplômés se voient offrir plus fréquemment des contrats stables : 88% des jeunes de niveau licence et au-delà, 71% de ceux de niveau DEUG/DUT/BTS, 58% de ceux de niveau BAC, et 47% des jeunes les moins qualifiés (niveau CAP/BEP ou moins). En termes de stabilité d'emploi, ce phénomène avantage les bénéficiaires en fin de scolarité ou en fin de service national : la proportion des CDI dans les contrats qui leur sont proposés atteint respectivement 61% et 62% du total. D'autre part, les jeunes qui étaient déjà salariés avant leur entrée en contrat bénéficient d'une nette préférence des employeurs : 63% d'entre eux obtiennent un CDI à l'embauche alors qu'ils n'ont pas un niveau de formation supérieur à la moyenne.

La part des contrats pour lesquels la durée de formation prévue est supérieure à 40% du temps total progresse de deux points. Cet effort de formation s'accompagne d'un recours accru à des prestations extérieures à l'établissement d'accueil.

Au contraire de ce qui se passe pour les embauches en contrat de qualification, le profil des employeurs se modifie notablement avec un recul marqué de l'industrie (hors BTP) à l'origine de moins de 39% des contrats alors que le tertiaire marchand atteint 53% du total en hausse de 3 points. Ce recul de l'industrie s'explique principalement par la baisse de la part des industries de biens d'équipements dans les embauches, tandis que celle des industries agricoles et alimentaires se maintient mieux. A contrario, la hausse des services résulte du relatif dynamisme des recrutements dans le commerce de détail et les services marchands aux entreprises. Les emplois proposés suivent l'évolution sectorielle. Avec 47% du total, les catégories ouvrières régressent de presque 4 points au profit des fonctions d'employés et des professions intermédiaires.

***Stages d'initiation
à la vie professionnelle :
disparition progressive.***

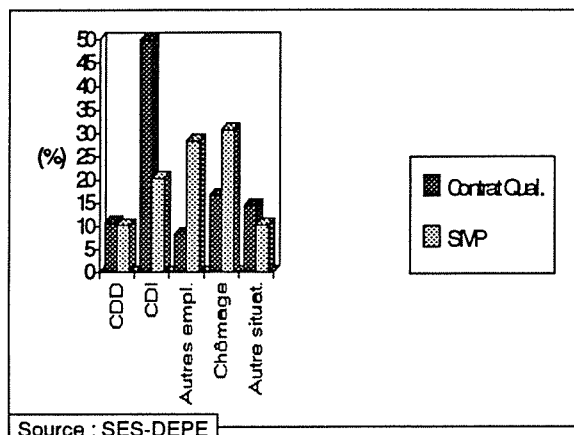
Les caractéristiques générales des bénéficiaires de SIVP évoluent peu, globalement, et le public de ce dispositif reste composé de personnes plus jeunes, beaucoup moins qualifiées que celles entrant en contrats de qualification ou d'adaptation, et le plus souvent au chômage. Le profil des employeurs demeure aussi très spécifique avec une prédominance des entreprises artisanales, celles de moins de 5 salariés étant à l'origine de 60% des stages.

***Une forte proportion
d'emplois stables
à la sortie.***

Selon une enquête menée par le Service des Etudes et de la Statistique sur le devenir des jeunes entrés en formation en alternance dans le courant de l'année 1990, le taux d'emploi des bénéficiaires, moins de trois mois après la fin de leur contrat de qualification, atteint 67% du total dont 42% sur CDI. La forte part des contrats stables obtenus en aval de la formation, un cas sur deux au bout de six mois, atteste de la consolidation de la situation d'emploi des jeunes passés par ce dispositif. Le taux d'emploi est légèrement plus élevé pour les femmes et la part des CDI corrélée avec le niveau de formation initial et l'expérience professionnelle antérieure (tableau 2).

Selon la même enquête, le taux d'emploi des bénéficiaires de SIVP dans les trois mois suivant la fin de leur stage, est moins élevé : 58% de l'ensemble dont 16.5% de CDI et 13% de contrats de qualification. Il s'accroît légèrement au bout de 6 mois. Les modalités d'insertion se révèlent donc plus précaires que pour les contrats de qualification mais semblent néanmoins s'inscrire sur une trajectoire de consolidation de la situation professionnelle du bénéficiaire.

Graphique 4
Répartition des bénéficiaires
de contrats de qualification et de SIVP
selon le devenir professionnel
6 mois après la sortie de la mesure



**Des dispositifs plus efficaces
en termes d'insertion
que les mesures d'aide
à l'emploi non marchand
des jeunes.**

Une comparaison de la situation de ces jeunes sortis de mesure avec ceux d'un «panel témoin» de la génération des sortants du système scolaire en 1989 révèle, d'autre part, que quel que soit le niveau de formation initial, le passage par un contrat de qualification améliore le taux d'emploi alors que pour les jeunes sortis de SIVP, la comparaison n'est favorable que pour les moins diplômés. En revanche, le taux de chômage des jeunes sortis de ces dispositifs est supérieur dans tous les cas à celui des jeunes du panel témoin ce qui révèle une certaine fragilité de leur situation d'ensemble. Enfin, les autres cas (reprise d'étude, service national, travail pour compte propre,...) sont plus fréquents pour les jeunes du panel témoin.

Les enquêtes relatives au devenir des bénéficiaires de contrats d'adaptation ne sont pas encore disponibles. Cependant, l'analyse des contrats signés en 1991 donne quelques éléments d'appréciation a priori sur l'insertion. La proportion de CDI proposés initialement dans le cadre du dispositif atteint 55% du total, ce qui suppose une proportion d'emplois stables postérieurs très élevée. Le taux d'emploi prévisible doit être particulièrement haut pour les jeunes les plus diplômés ainsi que pour ceux qui étaient salariés avant leur entrée en mesure.

A niveau de formation identique, les formations en alternance offrent des perspectives d'emploi bien meilleures que les mesures d'aide à l'emploi non-marchand, probablement en raison de leur étroite adéquation à la demande des employeurs privés. En effet, elles permettent une préembauche sur contrat aidé souvent confirmée et débouchent sur une forte proportion d'emplois stables. Pour les contrats de qualification et d'adaptation, le niveau de formation de plus en plus élevé des publics de référence tend à en faire davantage des mesures de consolidation de l'emploi ou d'accompagnement de l'entrée sur le marché du travail de jeunes ayant déjà une formation. Le SIVP, remplacé en 1992 par le contrat d'orientation, est en revanche destiné à favoriser l'insertion des jeunes les moins préparés à entrer dans la vie active, et exerce un effet correcteur de la sélectivité du marché du travail.

Par C.GREZARD et
A.L. AUCOUTURIER

Tableau 2

SITUATION EN DECEMBRE 1990 DES JEUNES SORTANT D'UN CQ ET D'UN SIVP

DEVENIR après un CQ	Emploi non aidé	dont CDI	dont CDD	Emploi aidé	Total emploi	Chômage	Inactivité	Total %
---------------------	-----------------	----------	----------	-------------	--------------	---------	------------	---------

ENSEMBLE								
	63	42	17	4	67	21,5	11,5	100

SEXE								
hommes	61	39	18	5	66	18	16	100
femmes	66	45	16,5	3	69	26	5	100

AGE								
16-21 ans	59	34	21	5	64	19	17	100
22 ans et plus	66	47,5	14,5	3	69	24	7	100

NIVEAU DE FORMATION								
VI et V bis et BEP CAP nondip	53	33	17	5	58	31	11	100
BEP CAP diplômés	64	38	21	5	69	20	11	100
bac et niveau bac	65	44	16	4,5	69,5	21	9,5	100
bac plus 2 et plus	69	53	12	1	70	16,5	13,5	100

SITUATION A L'EMBAUCHE								
fin de scolarité	54,5	36,5	14	3	57,5	19,5	23	100
salarié	76	53,5	19	5	81	14	5	100
dem. emp. inscrit	64,5	42,5	16	2,5	67	27,5	5,5	100

DEVENIR après un SIVP	Emploi non aidé	dont CDI	Emploi aidé	dont CQ apprent	Total emploi	Chômage	Inactivité	Total %
-----------------------	-----------------	----------	-------------	-----------------	--------------	---------	------------	---------

ENSEMBLE								
	38	16,5	20	17	58	34,5	7,5	100

NIVEAU DE FORMATION								
VI et V bis	33	10	22	19	55	37	8	100
BEP CAP non diplômés	35	16,5	21	18	56	34,5	9,5	100
BEP CAP diplômés	43	17,5	18	14	61	34,5	4,5	100
niveau bac et plus	48	24	14	13	62	28	10	100

Tableau 3

L'ÉVOLUTION DES FORMATIONS EN ALTERNANCE
Les bénéficiaires de contrats de qualification en 1990 et 1991

Source: SES	1990	1991	variation 1990/1991
	(%)	(%)	(%)
SEXE			
Hommes	54,1	54,2	0,1
Femmes	45,9	45,8	-0,1
AGE			
16 ans ou -	1,8	1,6	-0,2
17 ans	3,8	3,3	-0,5
18 ans	9,8	9,0	-0,8
19 ans	12,3	12,8	0,5
20 ans	13,8	15,7	1,9
21 ans	14,8	15,5	0,7
22 ans	13,1	13,1	-
23 ans	11,3	10,8	-0,5
24 ans	9,4	8,7	-0,7
25 ans	6,8	6,4	-0,4
26 ans et +	3,1	3,1	-
NIVEAU DE FORMATION			
I et II	2,6	2,6	-
III	9,7	10,1	0,4
IV	20,1	23,0	2,9
V	51,4	49,5	-1,9
Vbis	6,1	5,8	-0,3
VI	10,1	9,0	-1,1
ANCIEN. D'INSC. A L'ANPE			
-de 12 mois	85,7	86,7	1,0
12 et +	14,3	13,3	-1,0
SITUATION A L'EMBAUCHE			
Fin de scolarité	22,9	26,4	3,5
Fin d'apprentissage	9,0	9,1	0,1
Fin de service national	4,9	4,7	-0,2
Fin de SIVP	8,7	4,9	-3,8
Fin de stage	5,8	6,6	0,8
Salaré	16,8	17,4	0,6
Demandeur d'emploi insc.	24,7	23,3	-1,4
Autre situation	7,2	7,6	0,4
EXPERIENCE PROF.			
Avec expérience	42,6	41,3	-1,3
Sans expérience	57,4	58,7	1,3

Tableau 4

L'ÉVOLUTION DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

Les employeurs utilisateurs de contrats de qualification en 1990 et 1991

Source: SES	1990	1991	variation 1990/1991
	(%)	(%)	(%)
SECTEUR D'ACTIVITE			
Agriculture	1,4	1,2	-0,2
Industrie (hors BTP)	20,3	20,0	-0,3
BTP	9,9	9,3	-0,6
Tertiaire marchand	64,3	65,8	1,5
Tertiaire non-marchand	4,1	3,7	-0,4
TRANCHE DE SALARIES			
0 salarié	3,7	1,3	-2,4
1 à 4 salariés	28,4	28,5	0,1
5 à 9 salariés	18,3	18,9	0,6
10 à 49 salariés	24,0	25,4	1,4
50 à 199 salariés	11,3	11,7	0,4
200 à 499 salariés	6,5	6,2	-0,3
500 salariés et +	7,8	8,0	0,2

Les contrats de qualification en 1990 et 1991

Source: SES	1990	1991	variation 1990/1991
	(%)	(%)	(%)
DUREE DE CONTRAT			
6 mois ou -	5,1	4,9	-0,2
7 à 11 mois	5,5	7,0	1,5
12 mois	23,8	22,4	-1,4
13 à 23 mois	12,5	16,0	3,5
24 mois	53,1	49,7	-3,4
DUREE DE LA FORMATION			
299h ou -	3,6	3,2	-0,4
300 à 499h	10,0	9,9	-0,1
500 à 749h	22,8	21,5	-1,3
750 à 999h	20,8	19,6	-1,2
1000h et +	42,8	45,8	3,0
DIPLOME PREPARE			
Diplôme ou titre homologué	56,5	60,8	4,3
Qualification reconnue par C.C.	43,5	39,2	-4,3
DUREE MOYENNE DES FORMATIONS PREVUES EN HEURES			
Diplôme ou titre homologué	986 h	1025 h	4,0
Qualification reconnue par C.C.	767 h	777 h	1,3
Ensemble des formations	891 h	928 h	4,2

Tableau 5

L'ÉVOLUTION DES FORMATIONS EN ALTERNANCE
Les bénéficiaires de contrats d'adaptation en 1990 et 1991

Source: SES	1990	1991	variation 1990/1991
	(%)	(%)	(%)
SEXE			
Hommes	62,5	61,9	-0,6
Femmes	37,5	38,1	0,6
AGE			
16 ans ou -	0,2	0,1	-0,1
17 ans	1,1	0,8	-0,3
18 ans	4,6	3,6	-1,0
19 ans	7,5	7,0	-0,5
20 ans	12,0	12,7	0,7
21 ans	16,2	15,6	-0,6
22 ans	15,5	15,6	0,1
23 ans	15,0	15,8	0,8
24 ans	13,4	13,8	0,4
25 ans	10,2	10,7	0,5
26 ans et +	4,3	4,3	-
NIVEAU DE FORMATION			
I et II	4,9	5,5	0,6
III	14,3	15,5	1,2
IV	16,0	17,4	1,4
V	52,4	50,2	-2,2
Vbis	3,8	3,6	-0,2
VI	8,6	7,8	-0,8
ANCIEN. D'INSC. A L'ANPE			
-de 12 mois	90,1	91,8	1,7
12 et +	9,9	8,2	-1,7
SITUATION A L'EMBAUCHE			
Fin de scolarité	14,1	14,6	0,5
Fin d'apprentissage	2,8	2,7	-0,1
Fin de service national	9,6	10,1	0,5
Fin de SIVP	5,3	3,3	-2,0
Fin de stage	3,9	3,7	-0,2
Salarié	29,0	27,3	-1,7
Demandeur d'emploi insc.	29,7	32,2	2,5
Autre situation	5,6	6,1	0,5
EXPERIENCE PROF.			
Avec expérience	51,9	50,8	-1,1
Sans expérience	48,1	49,2	1,1

Tableau 6

L'ÉVOLUTION DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

Les employeurs utilisateurs de contrats d'adaptation en 1990 et 1991

Source: SES	1990	1991	variation 1990/1991
	(%)	(%)	(%)
SECTEUR D'ACTIVITE			
Agriculture	0,7	0,8	0,1
Industrie (hors BTP)	42,4	38,8	-3,6
BTP	6,2	6,5	0,3
Tertiaire marchand	49,9	53,1	3,2
Tertiaire non-marchand	0,8	0,8	-
TRANCHE DE SALARIES			
0 salarié	0,7	0,3	-0,4
1 à 4 salariés	9,8	9,9	0,1
5 à 9 salariés	10,9	11,3	0,4
10 à 49 salariés	30,9	31,4	0,5
50 à 199 salariés	20,0	20,4	0,4
200 à 499 salariés	10,4	10,4	-
500 salariés et +	17,3	16,3	-1,0

Les contrats d'adaptation en 1990 et 1991

Source: SES	1990	1991	variation 1990/1991
	(%)	(%)	(%)
DUREE DE CONTRAT			
CDD de 6 mois ou -	27,3	26,4	-0,9
CDD de 7 à 11 mois	4,2	4,1	-0,1
CDD de 12 mois	15,9	14,4	-1,5
CDD de + de 12 mois	0,8	0,2	-0,6
CDI	51,8	54,9	3,1
TYPE D'EMPLOI			
Cadre-ingénieur	4,3	4,7	0,4
Prof. intermédiaire	5,5	6,3	0,8
Technicien-contremaitre	11,1	11,5	0,4
Employé administratif	12,3	12,2	-0,1
Employé de commerce	13,8	15,2	1,4
Autre type d'employé	2,9	3,1	0,2
Ouvrier qualifié industriel	24,1	22,1	-2,0
Autre type d'ouvrier qualifié	15,0	15,0	-
Ouvrier non qualifié	10,5	9,3	-1,2
Autres	0,5	0,6	0,1
DUREE SUR POSTE			
- de 20%	2,1	2,3	0,2
20 à 39%	7,5	8,1	0,6
40 à 59%	22,5	24,0	1,5
60 à 79%	35,8	34,1	-1,7
80% et +	32,1	31,5	-0,6

Tableau 7

L'ÉVOLUTION DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

Les bénéficiaires de stages d'initiation à la vie professionnelle en 1990 et 1991

Source: SES	1990	1991	variation 1990/1991
	(%)	(%)	(%)
SEXE			
Hommes	48,2	48,8	0,6
Femmes	51,8	51,2	-0,6
AGE			
16 ans ou -	2,3	2,2	-0,1
17 ans	8,7	8,7	-
18 ans	13,6	13,4	-0,2
19 ans	15,6	15,3	-0,3
20 ans	16,6	17,4	0,8
21 ans	15,6	15,0	-0,6
22 ans	11,7	11,1	-0,6
23 ans	7,4	7,5	0,1
24 ans	4,7	4,8	0,1
25 ans	2,7	2,8	0,1
26 ans et +	1,1	1,8	0,7
NIVEAU DE FORMATION			
I et II	1,3	2,4	1,1
III	1,1	1,7	0,6
IV	7,1	6,3	-0,8
V	45,5	48,1	2,6
Vbis	15,9	14,9	-1,0
VI	29,1	26,6	-2,5
ANCIEN. D'INSC. A L'ANPE			
-de 12 mois	90,9	91,1	0,2
12 et +	9,1	8,9	-0,2
SITUATION A L'EMBAUCHE			
Fin de scolarité	5,6	5,6	-
Fin d'apprentissage	0,9	1,2	0,3
Fin de service national	1,3	1,1	-0,2
Fin de CES	3,7	1,1	-2,6
Fin de stage	5,3	8,3	3,0
Salarié	1,9	1,0	-0,9
Demandeur d'emploi insc.	74,5	73,9	-0,6
Autre situation	6,8	7,8	1,0
EXPERIENCE PROF.			
Avec expérience	27,4	30,0	2,6
Sans expérience	72,6	70,0	-2,6

Tableau 8

SITUATION EN DECEMBRE 1990 DES JEUNES SORTANT D'UN CQ ET D'UN SIVP

Source: SES	1990	1991	variation 1990/1991
	(%)	(%)	(%)
SECTEUR D'ACTIVITE			
Agriculture	2,8	2,9	0,1
Industrie (hors BTP)	20,5	19,2	-1,3
BTP	14,6	14,7	0,1
Tertiaire marchand	60,6	62,3	1,7
Tertiaire non-marchand	1,5	0,9	-0,6
TRANCHE DE SALARIES			
0 salarié	10,1	9,8	-0,3
1 à 4 salariés	48,9	50,5	1,6
5 à 9 salariés	16,2	16,5	0,3
10 à 49 salariés	18,9	18,0	-0,9
50 à 199 salariés	4,5	3,9	-0,6
200 salariés et +	1,4	1,3	-0,1

Les formations en alternance: les trois dispositifs de référence

Le contrat de qualification

C'est un contrat de travail particulier 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, ou encore en attente d'emploi depuis longtemps. Il prévoit une formation sur le temps de travail qui prépare à un diplôme homologué ou une qualification reconnue par une convention collective de branche.

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 dont un quart devra s'effectuer en formation dans un organisme agréé. La rémunération minimale versée va de 17% à 75% du SMIC et est fonction de l'âge et de l'ancienneté. L'employeur finance la formation prévue et bénéficie en contrepartie d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale pour la part du salaire versée correspondant au minimum contractuel ainsi que d'une aide de 50F par heure de formation effectuée dans le cadre du contrat.

Le contrat d'adaptation

C'est un contrat de travail particulier destiné à aider des demandeurs d'emploi âgés de 16 à 25 ans à s'adapter au milieu professionnel. Il prévoit une formation sur le temps de travail d'une durée permettant au jeune de s'adapter à l'emploi occupé.

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 concierges, gens de maison,... Le contrat proposé est de durée déterminée ou indéterminée et comprend une formation d'au moins 200 heures sur la période d'adaptation qui ne peut excéder un an. La rémunération minimale versée est au moins égale à 80% du salaire minimum conventionnel de la branche et ne peut être inférieure au SMIC. L'employeur finance la formation prévue et bénéficie en contrepartie d'une aide de 50F par heure de formation effectuée dans le cadre du contrat.

Le stage d'initiation à la vie professionnelle

Ces stages ont pour but d'aider des jeunes âgés de 16 à 25 ans sans expérience professionnelle et primo-demandeurs d'emploi à s'orienter professionnellement grâce à une meilleure connaissance du monde de l'entreprise.

Tous les employeurs peuvent l'utiliser à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics à caractère administratif, des employeurs condamnés pour infraction à la législation du travail et pour des emplois qui excluent les fonctions de concierges, gens de maison,... Ces stages d'une durée de 3 à 6 mois sont organisés conjointement par l'employeur qui propose une activité et l'ANPE qui assure le suivi du jeune. Une rémunération forfaitaire déterminée par l'Etat est versée aux stagiaires à laquelle s'ajoute une indemnité complémentaire qui n'a pas valeur de salaire et correspond à 26% ou 36% du SMIC selon l'âge du bénéficiaire.

PREMIÈRES SYNTHÈSES – ISSN 0999-565 X
Directeur de la Publication : Paul KOEPP.
Rédaction : SERVICE DES ÉTUDES ET DE LA STATISTIQUE,
Pièce 3208B – 1, place de Fontenoy, 75700 PARIS.
Téléphone : 16 (1) 40 56 51 62 – Fax : 16 (1) 40 56 73 42.

TARIF ET CONDITION D'ABONNEMENT :
Premières Informations + Premières Synthèses **500 F**
L'abonnement part du premier numéro de l'année.
A souscrire auprès de : SPPIF-MASSON, BP 22, 41354 VINEUIL.
Téléphone : (16) 54 43 89 94 – Fax : (16) 54 42 31 11.