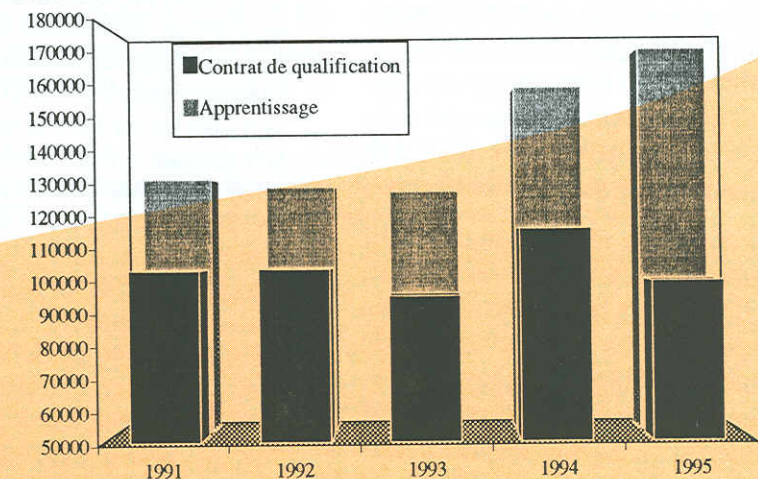


# PREMIÈRES SYNTHÈSES

## APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE QUALIFICATION EN 1995

Après une année 1994 marquée par une croissance exceptionnelle de leurs effectifs de nouveaux bénéficiaires, l'apprentissage et le contrat de qualification ont vu, en 1995, cette tendance soit simplement se ralentir (+ 8 % pour l'apprentissage contre + 25 % en 1994) soit se retourner (- 14 % pour le contrat de qualification contre + 20 % précédemment). Le ralentissement économique au second semestre a probablement joué un rôle important dans cette évolution. Certaines tendances structurelles observées au cours des années précédentes se poursuivent : augmentation de l'âge et du niveau de formation initiale, diminution de la part des femmes, accroissement de la taille des entreprises.

Graphique 1  
Flux annuels d'entrées en apprentissage et contrat de qualification  
Données France entière Évolution 1991-1995

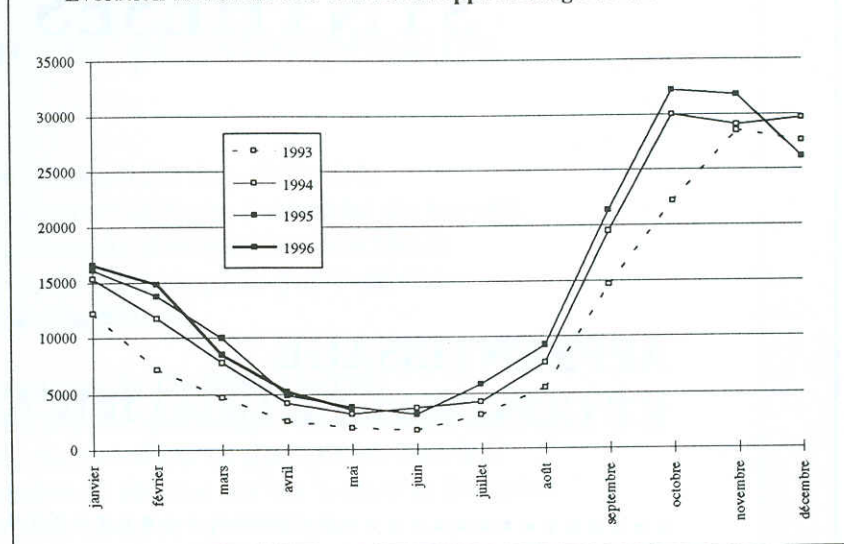


Avec près de 175 000 nouveaux apprentis dénombrés en 1995, soit 8 % de plus qu'en 1994, le développement de l'apprentissage s'est poursuivi, malgré le ralentissement de l'activité économique. En l'espace de trois ans, l'apprentissage aura accru ses flux de recrutements annuels de 40 %. La croissance du nombre des entrées s'est toutefois ralentie en 1995 en comparaison de l'augmentation « historique » de l'année précédente (+ 25 %). D'ailleurs, en fin d'année 1995 et au début 1996, les entrées en apprentissage ont un peu marqué le pas (graphique 2). Au total, près de 300 000 jeunes préparaient un diplôme de quelque niveau qu'il soit dans le cadre de l'apprentissage à la fin de 1995, contre 220 000 trois ans plus tôt. Cette évolution est d'autant plus remarquable que, dans le même temps, le contexte démographique n'a guère changé, si on l'apprécie sous l'angle de l'évolution de l'importance numérique des générations successives des jeunes de 17 à 25 ans.

### Un développement de l'apprentissage au-delà de 17 ans...

Depuis la réforme du dispositif intervenue en 1992-93 (encadré 1), on observe à la fois une montée en âge et un phénomène de masculinisation des apprentis. Ces tendances se poursuivent en 1995 (tableau 1). En effet, les jeunes filles ne représentent plus que 28 % des nouveaux apprentis alors qu'elles en constituaient près du tiers au début de la décennie. Les jeunes âgés de 18 ans ou plus sont désormais nettement majoritaires parmi les nouveaux apprentis (53 %), alors qu'ils dépassaient à peine le tiers des effectifs il y a cinq ans.

Graphique 2  
Évolution mensuelle des entrées en apprentissage de 1993 à mai 1996



Encadré 1

### LES MESURES DE PROMOTION ET DE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DE 1993 A 1995

Ces mesures ont tout d'abord consisté à améliorer le système d'incitations financières pour ce type d'embauche. D'une part l'indemnité compensatrice versée aux maîtres d'apprentissage a été substantiellement relevée (de 3 200 Francs à 9 600 Francs par an). D'autre part, a été instauré un crédit d'impôt par la loi de finances pour 1993. Ce crédit d'impôt, initialement limité à l'embauche d'un premier apprenti ou aux cas d'augmentation de leur nombre d'une année sur l'autre, a été généralisé par la loi du 27 juillet 1993 à tous les contrats d'apprentissage conclus en 1993 et aux entreprises soumises au régime du forfait. Son montant a, dans le même temps, été accru, tout en restant dégressif selon la taille de l'entreprise. Par ailleurs, cette même loi a mis en place une aide forfaitaire de l'Etat de 7 000 Francs pour l'embauche d'un apprenti.

Par la suite, la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au Travail, à l'Emploi et à la Formation Professionnelle a aménagé les procédures permettant aux entreprises d'accueillir des apprentis. La procédure d'agrément préalable des entreprises est remplacée par une déclaration de l'employeur s'engageant à former des apprentis.

Enfin, dans le cadre des mesures d'urgence pour l'emploi décidées par le Gouvernement en juin 1995, le montant de l'aide forfaitaire à l'embauche d'apprentis a été porté de 7 000 à 10 000 F à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1995.

Par ailleurs, la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle et modifiant le Code du travail a ouvert, à titre expérimental, la possibilité de conclure des contrats d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial. Cette expérimentation qui a débuté en 1994 a concerné un peu plus de 2 000 jeunes en 1995.

Tableau 1  
Les bénéficiaires de contrats d'apprentissage en 1994 et 1995

	En pourcentage		
	1994	1995	Variation 95/94
<b>Nombre de nouveaux contrats visés</b>	161 403	173 569	+ 12 166
			(en points)
<b>Sexe</b>			
Homme .....	70,8	72,0	1,2
Femme .....	29,2	28,0	-1,2
<b>Age</b>			
16 ans ou moins .....	29,4	29,0	-0,4
17 ans .....	19,2	18,2	-1,0
18 ans .....	16,5	16,9	0,4
19 ans ou plus .....	34,9	35,9	1,0
<b>Niveau de formation initial</b>			
II ou III .....	2,7	2,7	0,0
IV .....	7,2	7,7	0,5
V .....	37,7	38,4	0,7
V bis .....	7,5	7,6	0,1
VI .....	45,0	43,6	-1,4
<b>Niveau de formation préparé</b>			
II ou III .....	4,9	5,1	0,2
IV .....	10,6	11,6	1,0
V .....	84,5	83,2	-1,3
<b>Durée prévue du contrat</b>			
7 à 11 mois .....	1,4	2,1	0,7
1 an .....	13,4	13,5	0,1
13 à 23 mois .....	8,9	7,3	-1,6
2 ans .....	66,0	66,7	0,7
25 mois ou plus .....	10,3	9,4	-0,9

Source : MTAS-DARES, données France entière.

### ...lié à l'élévation du niveau de formation des jeunes recrutés

Cette évolution provient de l'ouverture progressive de l'apprentissage à tous les niveaux de diplômes de l'enseignement technologique, en particulier ceux de niveau supérieur au baccalauréat. Cette possibilité, ouverte depuis 1987, s'est particulièrement développée à partir de 1993. Les formations conduisant à un diplôme de niveau II à IV intéressent maintenant 17 % des nouveaux apprentis, tandis que les formations conduisant de façon classique au CAP ou au BEP (niveau V) poursuivent leur déclin relatif en s'adressant à 83 % des ap-

(1) - G. Simon-Zarca, 1996, «L'apprentissage en 1996 : du CAP au diplôme d'ingénieur», Bref Céreq, n° 122.

prentis nouvellement recrutés. En 1992, les proportions correspondantes s'établissaient à 9 % et 91 %.

Tableau 2  
Évolution de la répartition des contrats d'apprentissage par secteur d'activité économique entre 1994 et 1995

Secteur d'activité	En pourcentage		
	1994	1995	Var. 95/94 (en points)
Agriculture, sylviculture, pêche .....	2,1	2,5	0,4
Industrie .....	21,6	22,3	0,7
dont :			
- Industries agricoles et alimentaires ...	11,6	12,0	0,4
- Industries des biens de consommation	2,6	2,6	0,0
- Industries des biens d'équipement .....	3,2	3,3	0,1
- Industries des biens intermédiaires .....	3,3	3,5	0,2
Construction .....	20,0	20,0	0,0
Tertiaire .....	56,3	55,2	-1,1
dont :			
- Commerces .....	29,3	29,1	-0,2
- Services aux entreprises .....	2,3	2,4	0,1
- Services aux particuliers .....	22,7	21,7	-1,0
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Source : MTAS-DARES.

### La part de l'industrie continue de s'élever

Comme les années précédentes, certains secteurs d'activité tertiaire traditionnellement utilisateurs de l'apprentissage perdent du terrain, comme les commerces qui procèdent néanmoins toujours à près de 30 % de l'ensemble des recrutements (tableau 2). Dans les services aux particuliers, des évolutions contrastées existent entre les salons de coiffure, dont le nombre absolu de nouveaux apprentis diminue, et les hôtels-cafés-restaurants, qui voient leur part s'accroître continuellement. De son côté, la part de l'industrie, y compris agro-alimentaire (boulangeries-pâtisseries), continue de progresser. Cette évolution est à mettre en relation avec celle des apprentis recrutés en vue de formations supérieures au baccalauréat.

Comme le souligne une enquête récente (1), les conditions dans lesquelles ces nouvelles catégories d'apprentis sont accueillies dans l'entreprise où ils exercent leur activité sont différentes de celles des apprentis des filières traditionnelles : plus grande complémentarité entre l'entreprise et le CFA, plus grande autonomie sur le lieu de travail, ou encore suivi individualisé plus fréquemment pratiqué.

L'évolution des entrées en contrats de qualification (2) a suivi les tendances de l'emploi salarié total : bonne tenue au premier semestre et nette décélération au second. Au total les effectifs entrés en cours d'année ont reculé de 14,4 %, passant de 117 000 en 1994 à 100 000 en 1995, niveau qui reste toutefois plus élevé que celui atteint en 1993 (graphique 1). Alors que le flux du premier semestre 1995 est à peine inférieur à celui observé un an auparavant (49 000 contre 52 000), on a enregistré au second semestre une baisse de 21,3 % par rapport aux six derniers mois de 1994. L'ampleur de la refonte du système de collecte intervenue en 1995 a pu également avoir temporairement un effet négatif.

### Une population de bénéficiaires toujours plus masculine, plus âgée, plus qualifiée

La part des femmes parmi les bénéficiaires continue à diminuer, passant de 46,4 à 44,9 % (47,5 % en 1993) tandis qu'âge et niveau de formation des jeunes recrutés ne cessent de croître : 57,6 % ont plus de 21 ans, chiffre en augmentation de 3,8 points. Pour la première fois, les jeunes d'un niveau de formation égal ou supérieur au baccalauréat représentent plus de la moitié des titulaires de nouveaux contrats (53,3 % contre 48 %, tableau 3). Ce phénomène est évidemment structurel et résulte de l'augmentation régulière de la durée de la scolarité initiale et de l'évolution concomitante des niveaux de formation

enregistrées depuis de longues années.

L'entrée directe après la scolarité initiale et la sortie du chômage restent, à parts égales (environ 28 %), les voies d'accès les plus importan-

tes à un contrat de qualification ; ceci confirme l'ambivalence de ce dispositif, à la fois support d'un projet de formation prolongeant la scolarité et instrument de réinsertion de jeunes en difficulté (encadré 3).

Encadré 2

### LE CONTRAT DE QUALIFICATION EN ALTERNANCE

Le contrat de qualification est un contrat de travail à durée déterminée (6 à 24 mois) destiné aux jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pu acquérir de qualification au cours de leur scolarité ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi. Il prévoit une période de formation dont les enseignements généraux, professionnels et technologiques représentent au minimum 25 % de la durée totale du contrat.

La formation doit déboucher sur une qualification professionnelle :

- sanctionnée par un titre homologué ou un diplôme de l'enseignement technologique;
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche;
- ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

Elle est assurée soit dans un établissement d'enseignement public, soit dans un organisme de formation public ou privé; une part de cette formation peut se dérouler dans le cadre même de l'entreprise.

L'employeur choisit au sein de son entreprise, avec son accord, un tuteur chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le jeune pendant la durée de son contrat. Celui-ci ne peut se voir confier simultanément plus de trois jeunes qui suivent des formations dans le cadre de contrats d'insertion en alternance et/ou de contrats d'apprentissage.

Tous les employeurs peuvent utiliser le contrat de qualification à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics à caractère administratif. Sont également exclus de son champ les emplois d'employé d'immeuble, de maison ou d'assistante maternelle.

L'employeur bénéficie d'une exonération des charges patronales de sécurité sociale pour la partie du salaire n'excédant pas le SMIC; en outre une prise en charge forfaitaire de 60 F par heure de formation et par jeune accueilli lui est assurée. Enfin depuis le 1er juillet 1993, une prime à l'embauche de 7 000 F pour les contrats d'une durée supérieure à 18 mois et de 5 000 F pour les autres est versée lors de l'enregistrement du contrat.

La rémunération du jeune est calculée en fonction de son âge et de l'ancienneté de son contrat. Elle varie de 30 % du SMIC pour les 16/17 ans au cours de la première année de leur contrat à 75 % pour les plus de 20 ans à partir de la seconde année.

(2) - Le dispositif juridique est décrit en encadré 2.

## Stabilité sectorielle et accroissement de la taille des établissements employeurs

On constate peu de variations dans la répartition des entreprises par grands secteurs d'activité : plus de 7 sur 10 continuent à relever du domaine des services et moins de 20 % de l'industrie. La part des unités de plus de 10 salariés augmente de 5 points, passant à 57,2 %. Dans cet ensemble, ce sont surtout les établissements de 50 à 500 salariés dont le poids relatif augmente le plus (tableau 4).

La tendance au tassement de la durée des contrats s'est confirmée en 1995 : même si les durées de 12 mois et plus restent la norme (82 % des cas), leur part a diminué de près de 3 points au cours des deux dernières années (tableau 5). Ce mouvement s'est accompagné d'évolutions beaucoup plus sensibles dans les modes de validation de la formation : la part des diplômes ou des titres homologués diminue de 3,8 points après une baisse du même ordre entre 1993 et 1994.

Antoine CHASTAND,  
Serge ZILBERMAN  
(DARES).

Tableau 3  
Les bénéficiaires de contrats de qualification en 1994 et 1995

En pourcentage

	1994	1995	Variation 95/94
Nombre de nouveaux contrats visés ..	116 737	99 861	-16 876
			(en points)
<b>Sexe</b>			
Homme .....	53,6	55,1	1,5
Femme .....	46,4	44,9	-1,5
<b>Age</b>			
16 à 18 ans .....	7,5	6,5	-1,0
19 ans .....	8,8	7,7	-1,1
20 ans .....	13,3	12,3	-1,0
21 ans .....	16,6	15,9	-0,7
22 ans .....	16,5	17,0	0,5
23 ans .....	14,0	15,3	1,3
24 ans .....	11,0	11,9	0,9
25 ans et plus .....	12,3	13,4	1,1
<b>Niveau de formation</b>			
I, II et III .....	17,5	19,6	2,1
IV .....	30,5	33,7	3,2
V .....	40,3	37,0	-3,3
V bis .....	3,8	3,0	-0,8
VI .....	7,9	6,7	-1,2
<b>Situation à l'embauche</b>			
Fin de scolarité .....	26,4	28,2	1,8
Fin d'apprentissage .....	7,1	6,4	-0,7
Fin de service national .....	3,4	3,6	0,2
Fin de contrat aidé .....	2,5	2,2	-0,3
Fin de stage .....	5,9	4,8	-1,1
Salarié .....	15,6	16,8	1,2
Demandeur d'emploi inscrit .....	28,9	27,9	-1,0
Autre situation .....	10,2	10,1	-0,1

Source : MTAS-DARES, données France entière.

Tableau 4  
Les employeurs utilisateurs de contrats de qualification en 1994 et 1995

En pourcentage

	1994	1995	Variation 95/94 (en points)
<b>Secteur d'activité</b>			
Agriculture, sylviculture, pêche	1,5	1,2	-0,3
Industrie .....	18,4	18,6	0,2
Construction .....	8,9	8,1	-0,8
Services .....	71,1	72,1	1,0
<b>Taille de l'entreprise</b>			
0 salarié .....	2,9	2,0	-0,9
1 à 4 salariés .....	27,2	23,7	-3,5
5 à 9 salariés .....	18,0	17,2	-0,8
10 à 49 salariés .....	25,3	26,3	1,0
50 à 199 salariés .....	12,1	13,8	1,7
200 à 499 salariés .....	6,4	7,9	1,5
500 salariés et plus .....	8,1	9,1	1,0

Source : MTAS-DARES.

Tableau 5  
La nature des contrats de qualification en 1994 et 1995

En pourcentage

	1994	1995	Var. 95/94 (en points)
<b>Durée du contrat</b>			
6 mois ou moins .....	5,8	6,8	1,0
7 à 11 mois .....	9,9	10,9	1,0
12 mois .....	19,7	19,1	-0,6
13 à 23 mois .....	28,6	31,2	2,6
24 mois .....	35,9	31,9	-4,0
<b>Durée de la formation</b>			
299 h ou moins .....	3,1	3,8	0,7
300 à 499 h .....	10,2	11,5	1,3
500 à 749 h .....	19,2	21,1	1,9
750 à 999 h .....	18,3	17,5	-0,8
1000 h et plus .....	48,8	46,1	-2,7
<b>Diplôme préparé</b>			
Diplôme ou titre homologué	59,2	55,4	-3,8
Qualification reconnue par convention collective ou commission paritaire de branche .....	40,8	44,6	3,8

Source : MTAS-DARES.

## CIRCONSTANCES D'ACCÈS ET DÉROULEMENT DU CONTRAT DE QUALIFICATION : le cas des jeunes entrés en septembre 1994 (1)

Pour ce qui concerne les contrats de qualification, ont été interrogés les bénéficiaires entrés en septembre et octobre 1994. Les résultats présentés ici sont issus de leur première interrogation, un an après leur entrée en mesure de politique d'emploi, et sont essentiellement consacrés à l'analyse des circonstances d'entrée dans les dispositifs. Les informations sur les conditions de sortie ne portent que sur une fraction des bénéficiaires et sur des durées d'observation très réduites.

Les principales caractéristiques des jeunes entrés en contrat de qualification aux mois de septembre et octobre 1994 sont quelque peu différentes de celles observées pour l'ensemble des entrants de l'année 1994 (tableau 1). Recrutés au moment de la rentrée scolaire, ils sont plus nombreux à être passés sans transition de scolarité ou d'apprentissage en contrat de qualification (52 %) ; plus jeunes et d'un niveau de formation plus élevé, ils comptent une majorité de femmes. 28 % sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP, 33 % d'un bac général, technologique ou professionnel et enfin 16 % d'un diplôme supérieur au bac dont 12,5 % d'un BTS ou d'un DUT.

### La situation avant l'entrée en contrat de qualification

#### Les passages en mesure de politique d'emploi

Seuls 16 % des jeunes recrutés en contrat de qualification à la rentrée 1994 avaient déjà suivi un stage auparavant. Il s'agissait essentiellement de stages de type «16-25 ans», plus rarement de stage Paque ou encore, pour les plus âgés, de TUC. En dehors des stages, 17 %, plutôt de niveau V de formation, avaient déjà signé un contrat d'apprentissage dont 10,4 % immédiatement avant l'entrée en contrat de qualification; 8 %, appartenant majoritairement aux niveaux VI et Vbis avaient eux fait l'expérience d'un CES.

#### L'emploi et le chômage

Outre d'éventuels passages en stage ou contrat aidé, près d'un jeune sur trois a occupé un emploi non aidé avant son entrée en contrat de qualification : dans presque 70 % des cas, et quel que soit le niveau de formation du titulaire, il s'agissait d'un emploi à durée limitée de moins d'un an et à temps partiel. Un jeune sur trois environ a connu le chômage avant l'entrée en contrat de qualification, une seule fois pour la majorité d'entre eux. Les durées de chômage, quant à elles, n'ont pas excédé un an dans 83 % des cas.

### L'entrée en contrat de qualification et son déroulement

#### L'orientation

Dans presque la moitié des cas, l'entrée en contrat de qualification résulte d'une démarche personnelle auprès de l'entreprise, et 17 % des jeunes ont trouvé leur contrat par l'entremise d'un organisme de formation. Ce sont surtout les bénéficiaires les mieux formés au départ qui ont suivi ces filières de recherche, confirmant que pour eux, le passage en contrat de qualification entre dans un projet de formation qui prolonge la scolarité initiale. Les relations familiales (14,1 %), la presse (5,7 %) figurent parmi les autres canaux importants. D'autres particularités liées au niveau de formation apparaissent : les jeunes les plus en difficulté ont plus souvent que les autres

Tableau 1  
Caractéristiques de la population enquêtée

*En pourcentage*

	Population enquêtée	Ensemble année 1994
<b>Sexe</b>		
Homme .....	48,7	53,6
Femme .....	51,3	46,4
<b>Situation à l'embauche</b>		
Fin de scolarité .....	41,5	26,4
Fin d'apprentissage .....	10,4	7,1
Fin de service national .....	2,9	3,4
Fin de contrat aidé .....	2,0	2,5
Fin de stage .....	3,6	5,9
Salarié .....	13,3	15,6
Demandeur d'emploi inscrit .....	17,1	28,9
Autre .....	9,2	10,2
<b>Niveau de formation</b>		
I, II, III, IV .....	58,5	48,0
V .....	34,8	40,3
Vbis, VI .....	6,7	11,7
<b>Age</b>		
16 à 18 ans .....	12,4	7,5
19 ans .....	12,9	8,8
20 ans .....	18,9	13,3
21 ans .....	19,0	16,6
22 ans .....	14,9	16,5
23 ans et plus .....	22,0	37,3

(1) - Ces jeunes ont été interrogés par voie postale, en octobre 1995, dans le cadre du panel de suivi des bénéficiaires de la politique de l'emploi mis en oeuvre par la DARES. On trouvera une description de la source statistique dans «Emploi et chômage avant l'entrée en CES ou en SIFE», Premières Synthèses, n° 30-2, juillet 1996.

trouvé leur contrat par l'intermédiaire de l'ANPE, d'une mission locale ou de services sociaux; ceux de niveau V ont bénéficié de l'aide de leur maître d'apprentissage ou d'un professeur...

### *Le contenu et le déroulement de la formation*

Dans 73 % des cas, la formation dispensée au cours du contrat de qualification doit être sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale (61 %) ou un titre homologué (12 %) ; les qualifications de branche (certificat de qualification professionnelle ou qualification inscrite dans une convention collective de branche) représentant 27 % des modalités de validation.

Les diplômes ou les titres homologués préparés, sont des CAP dans 16 % des cas, des brevets professionnels ou des baccalauréats dans 31 % des situations; la préparation des BTS ou DUT mobilise 42 % de la population, celle de diplômes supérieurs à BAC + 2, 11 %.

Près des trois-quarts des formations relèvent du domaine des services. Si, en ordre décroissant, le commerce (21,8 %), la comptabilité-gestion (12,9 %), le secrétariat-bureautique (9,3 %), la coiffure (5,5 %), le domaine de la santé (3,7 %), l'hôtellerie-tourisme (3,5 %) sont les spécialités les plus suivies, le choix de formation est marqué par la double détermination du sexe et du niveau de formation. 49,2 % des garçons se retrouvent dans les spécialités industrielles contre 7,5 % des filles, 80 % des jeunes d'un niveau au moins égal au bac en spécialités tertiaires contre 60 % du reste de la population.

Plus de 8 fois sur 10, la formation est dispensée dans un organisme extérieur à l'entreprise, dans 9 % des cas au sein du service de formation de l'entreprise et enfin, pour la même part, sur le poste de travail même, les jeunes les moins formés étant proportionnellement les plus nombreux dans ce dernier cas.

Sept fois sur dix, le temps consacré à la formation est supérieur au minimum prescrit (25 %) ; il dépasse le mi-temps dans 21 % des cas. Le rythme de formation est en général régulier (83 %), celle-ci se déroulant le plus souvent soit sur une partie de la semaine (42,6 %), soit chaque quinzaine (17,8 %).

### **Les situations observées à la date de l'enquête**

#### *La sortie de la mesure*

A la date de l'enquête, un an après l'entrée en contrat de qualification, 74 % de la population s'y trouvait encore, ce qui est cohérent avec les durées prévues dont près de 60 % sont supérieures à 21 mois. 11 % des entrants n'avaient pas mené l'expérience à son terme : 16 % d'entre eux avaient trouvé un autre emploi, 38 % démissionné, et 21 % subi un licenciement ou la fermeture de l'établissement employeur. Les jeunes des plus hauts niveaux de formation ont plus souvent démissionné alors, qu'à l'opposé, les moins formés ont été plus souvent licenciés.

#### *La situation professionnelle*

52 % des sortants se déclarent en emploi, la moitié d'entre eux ayant terminé leur contrat depuis moins de 3 mois; 10,3 % seraient à nouveau en contrat de qualification, 22,9 % au chômage, et près de 10 % auraient abandonné leur recherche d'emploi : cette dernière situation concernant surtout les garçons partis au service national. La part des anciens titulaires d'un contrat de qualification qui sont en emploi croît avec le niveau de formation : 38,9 % pour les jeunes sans formation contre 54,4 % pour les niveaux supérieurs au bac, ces derniers bénéficiant en outre d'emplois plus stables (tableau 2).

Tableau 2  
Jeunes entrés en contrat de qualification en septembre et octobre 1994  
Situation un an après

	Niveaux I à IV	Niveau V	Niveaux VI-Vbis	Total
Toujours en mesure .....	74,2	74,5	71,6	74,1
Sortis .....	25,8	25,5	28,4	25,9
dont :				
Emploi CDI .....	32,2	23,0	18,2	27,4
Emploi CDD .....	19,0	22,9	13,0	20,2
A nouveau en CQ .....	9,1	12,1	9,1	10,3
Intérim .....	3,2	5,5	7,8	4,5
A son compte .....	0,6	0,2	1,3	0,5
En stage de formation .....	2,4	5,0	15,6	4,5
Au chômage .....	22,0	23,1	28,5	22,9
Sans recherche d'emploi .....	11,5	8,2	6,5	9,7
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : MTAS-DARES - Panel bénéficiaires