

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

DIPLÔME ET INSERTION PROFESSIONNELLE APRÈS UN CONTRAT DE QUALIFICATION

Un peu plus de deux ans après leur entrée en contrat de qualification, 61,8 % des jeunes ont obtenu un diplôme ou une validation de leur formation. Les deux tiers d'entre eux (66,2 %) occupent un emploi tandis qu'un sur cinq est au chômage et un sur dix inactif.

Seuls 29 % des jeunes en contrat de qualification ont obtenu un emploi chez le même employeur, plutôt dans les grandes entreprises industrielles où ont été préparées des formations technologiques de niveau au moins égal au bac.

Différents types d'usage de la mesure peuvent être mis en évidence : certains montrent une réelle spécificité du contrat de qualification pour la formation à des métiers qualifiés; d'autres se rapprochent de l'apprentissage et révèlent une forte sensibilité à l'abaissement du coût du travail prévu par le dispositif.

Le contrat de qualification (CQ) est un contrat d'insertion en alternance des jeunes de moins de 26 ans. Il combine un travail en entreprise et une formation qui doit déboucher sur une qualification reconnue. Le devenir des jeunes dans le cadre de cette mesure doit donc être analysé sous un triple aspect : le type de formation suivie, sa validation et l'insertion professionnelle au terme du contrat.

Des formations plutôt orientées vers les diplômes de l'éducation nationale

Près des deux tiers des formations suivies en contrat de qualification débouchent sur des diplômes de l'éducation nationale, 8,5 % sur des titres homologués et 27,3 % sur des certifications de branche (certificats de qualification professionnelle reconnus par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ou qualifications inscrites dans une convention collective).

Les jeunes de niveau bac préparent plus volontiers un diplôme de l'éducation nationale, ceux d'un



niveau supérieur plus souvent que les autres un titre homologué. Ce sont les jeunes les moins formés qui voient le plus fréquemment leur formation sanctionnée par une certification de branche (tableau 1).

Parmi les diplômés ou les titres homologués préparés, les CAP-BEP ou les titres de niveau équivalent représentent 15,5 % du total, les certifications de niveau bac 31,2 %, les BTS-DUT 42,9 % et les formations de niveau égal ou supérieur à la licence 10,4 %.

Prédominance des formations tertiaires

31 % des formations dispensées en contrat de qualification appartiennent aux domaines de la production et plus particulièrement aux spécialités de la mécanique et de l'électricité. 69 % sont des formations tertiaires dont 42,7 % sont dirigées vers le commerce, la comptabilité-gestion et le secrétariat. Si les jeunes gens se répartissent à part quasiment égale entre le domaine de la production et celui des services, moins d'une jeune femme sur dix s'oriente vers le premier, essentiellement dans les spécialités de l'agriculture et du textile-habillement (graphique 1).

Spécialité suivie et niveau de formation initiale sont assez fortement liés. Ainsi, les jeunes les moins qualifiés suivent le plus souvent une formation relevant de la construction ou du commerce, ceux de niveau V sont plus représentés dans les spécialités industrielles (mécanique, électricité, électronique) tandis que les niveaux bac ou plus constituent le gros des effectifs des spécialités du commerce et de la gestion (graphique 2).

On observe également des liens étroits entre niveau du diplôme préparé et spécialités de formation : les formations qui conduisent à un CAP-BEP ou à un baccalauréat sont plus représentées dans les do-

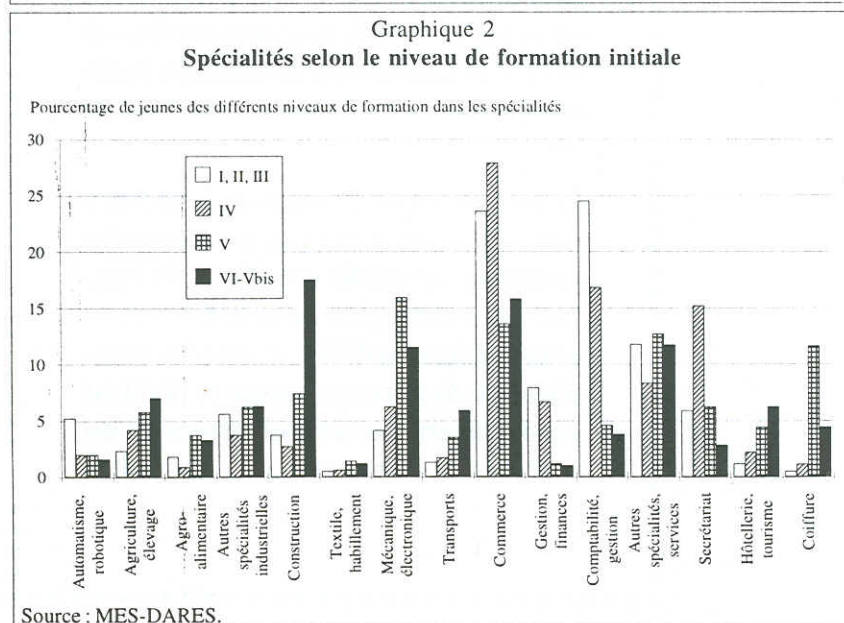
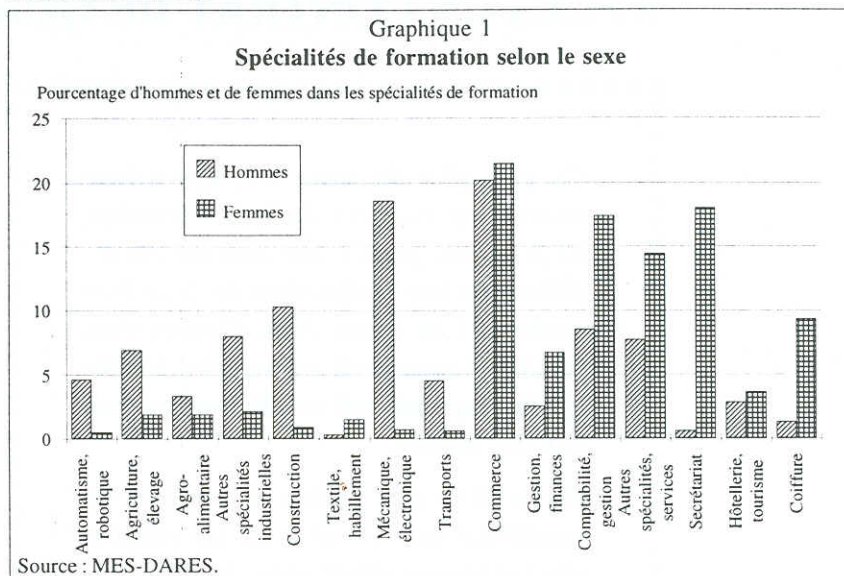
Tableau 1
Type de certification selon le niveau de formation initiale

En pourcentage

	I, II, III	IV	V	VI-V bis	Ensemble
Diplôme de l'Éducation nationale...	50,6	77,3	61,5	55,3	64,2
Titre homologué.....	19,6	6,2	4,9	7,0	8,5
Certification de branche.....	29,8	16,5	33,6	37,7	27,3
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nomenclature des niveaux de formation : I,II,III : niveau de formation supérieur au bac; IV : niveau bac; V : niveau de dernière année de CAP ou de BEP; VI-Vbis : sortie de scolarité initiale sans avoir atteint la dernière année de CAP ou de BEP.

Source : MES-DARES.



maines de la production, particulièrement la construction et les industries de transformation. En revanche, 84 % des formations conduisant aux BTS-DUT relèvent des services, dont plus de la moitié dans les spécialités du commerce et de la gestion.

Six jeunes sur dix obtiennent la validation de leur formation

Un peu plus de six jeunes sur dix (61,8 %) déclarent avoir obtenu la validation de la formation suivie en contrat de qualification; le taux de réussite est légèrement inférieur à

la moyenne pour les diplômés de l'éducation nationale mais très supérieur pour les titres homologués (tableau 2).

La préparation, par la voie du contrat de qualification, des diplômés de l'éducation nationale donne lieu à des taux de réussite inférieurs à ceux enregistrés dans le cadre des filières scolaires habituelles (tableau 3). On retrouve toutefois la même hiérarchie entre les diplômes, le taux d'obtention du baccalauréat étant légèrement supérieur à celui des CAP-BEP et nettement plus élevé que pour les BTS.

Plus de deux ans après l'entrée en contrat de qualification, les deux tiers des jeunes ont un emploi

Plus de deux ans après l'entrée en contrat de qualification, les deux tiers des jeunes occupent un emploi, tandis que 21 % sont au chômage et 12,8 % sont, soit en stage de formation soit en inactivité, notamment les garçons dans le cadre du service national (tableau 4).

39,9 % des jeunes occupent un contrat à durée indéterminée (CDI). Ce statut concerne six emplois sur dix obtenus à la fin de la période d'observation. Les contrats à durée déterminée (CDD) représentent plus d'un quart des emplois et concer-

Tableau 2
Taux de réussite selon le type de certification

En pourcentage

	Réussite	Échec
Diplôme de l'Éducation nationale.....	58,1	41,9
Titre homologué.....	76,7	23,3
Certification de branche.....	67,7	32,3
Total.....	61,8	38,2

Source : MES-DARES.

Tableau 3
Taux de réussite selon le diplôme et le mode de préparation

En pourcentage

	CQ*	Scolaire**
CAP-BEP.....	62,9	70,4
Bac.....	65,4	77,9
BTS.....	53,0	58,9

Source : * MES-DARES et **MEN-DPD - Session 1996.

nent 16,9 % de l'ensemble des jeunes tandis que les contrats aidés (y compris un autre CQ chez un autre employeur) ne constituent que 7,4 % des situations d'emploi.

Les situations d'emploi et de chômage des jeunes relevées à l'issue du contrat sont très fortement liées aux niveaux de formation initiale. Ainsi les jeunes des niveaux VI-Vbis sont les moins souvent en emploi (59,8 % contre 66,2 % en moyenne - tableau 4) (1) et, à l'inverse plus fréquemment au chômage (29,4 % au lieu de 21 % pour l'ensemble des jeunes de tout niveau). Ce sont, en effet, les titres homologués préparés par les jeunes de niveau de formation supérieur (I, II,

III) qui conduisent le plus souvent vers l'emploi, notamment en CDI, alors que les certificats de branche, souvent préparés par des jeunes des niveaux V et VI-Vbis dans des formations relevant des domaines des services aux particuliers, offrent des conditions d'insertion moins favorables.

(1) - La population de jeunes, observée dans ce panel, diffère sensiblement de l'ensemble des entrants en CQ de l'année 1994 par leur niveau de formation initiale plus élevé que la moyenne. Cela tient à la période de sélection de l'échantillon (la rentrée scolaire) qui a pour effet de surreprésenter les jeunes diplômés sortant directement de scolarité. Ainsi, les jeunes de niveau VI-V bis ne sont que 8 % dans l'échantillon au lieu de 12 % dans la population totale des entrants de 1994.

Tableau 4
Situations des jeunes selon leur niveau de formation initiale, 27 mois après l'entrée en CQ

En pourcentage

	Garçons	Filles	I-III	IV	V	VI-Vbis	Ensemble
CDI.....	37,6	42,4	50,8	36,4	38,6	34,1	39,9
CDD.....	15,3	18,6	17,3	17,7	16,7	12,0	16,9
Emploi aidé.....	4,0	4,9	2,3	5,3	5,7	7,2	4,9
Intérim.....	4,6	3,1	2,9	4,1	4,1	5,8	3,9
Création d'entreprise.....	0,7	0,4	0,3	0,6	0,7	0,7	0,6
Total emploi.....	62,2	69,4	73,6	64,1	65,8	59,8	66,2
Stage de formation.....	3,7	2,5	2,3	3,2	3,3	4,6	3,1
Chômage.....	18,3	24,0	15,3	20,1	22,6	29,4	21,0
Inactivité.....	14,8	4,1	8,8	12,6	8,3	6,2	9,7
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: MES-DARES.

Rester chez le même employeur : une forme privilégiée d'insertion pour 29 % des jeunes

Seulement 28,7 % des jeunes ont été embauchés par l'employeur qui avait conclu le contrat de qualification (2), deux fois sur trois en contrat à durée indéterminée (CDI). Ces emplois sont, pour le plus grand nombre, toujours occupés à la date de l'enquête.

Parmi les 61,3 % de jeunes qui ont quitté l'entreprise à l'issue du contrat, 57,4 % ont retrouvé un autre emploi (tableau 5). Ce sont en majorité des CDI mais aussi des CDD ou des contrats d'intérim.

Plus de 14 % des jeunes n'achèvent pas leur contrat de qualification

A l'opposé de ces cas où les liens d'emplois sont prolongés au-delà du contrat lui-même, existent ceux où le contrat n'est pas allé jusqu'à son terme. Ainsi, 14,4 % des jeunes n'ont pas achevé leur contrat à la date prévue au départ. Les ruptures les plus fréquentes concernent les jeunes les moins qualifiés : 20 % d'entre eux, contre 12 % des jeunes d'un niveau supérieur au baccalauréat, déclarent avoir quitté prématurément l'entreprise. Les ruptures sont motivées dans des proportions équivalentes (25 % environ) par l'obtention d'un autre emploi ou par la décision de l'employeur. 42 % disent avoir abandonné pour des raisons d'ordre personnel dont 17 % parce que leur contrat ne leur convenait pas. Enfin, 8 % ont été licenciés pour cause de fermeture de l'entreprise. Motifs de rupture et niveaux de formation sont eux aussi liés. Ce sont les jeunes de niveau I, II, III ou IV qui quittent plus souvent l'entreprise

(2) - Ce taux de maintien chez l'employeur est calculé pour les jeunes qui ne sont plus sous contrat de qualification à la date de l'enquête.

Tableau 5
Situations des jeunes selon qu'ils ont été embauchés ou non chez le même employeur à l'issue du CQ

En pourcentage

	Embauché	Non embauché	Ensemble
CDI	63,2	30,7	39,9
CDD	19,2	16,0	16,9
Emploi aidé	3,6	5,5	4,9
Intérim	2,1	4,5	3,9
Création d'entreprise	0,3	0,7	0,6
Total emploi	88,4	57,4	66,2
Stage de formation	0,8	4,1	3,1
Chômage	6,5	26,7	21,0
Inactivité	4,3	11,8	9,7
Total	100,0	100,0	100,0

Source : MES-DARES.

pour un autre emploi, les moins formés se voyant plus fréquemment licenciés.

Trois principaux itinéraires

Une minorité de jeunes entrés en contrat de qualification à l'automne 1994 n'a pas quitté ce statut depuis. Représentant 6,5 % de l'ensemble de la cohorte, ces bénéficiaires préparent un nouveau diplôme, après que leur contrat ait été renouvelé chez le même employeur. Plus jeunes que les autres (38 % avaient moins de 20 ans à l'entrée en CQ), ils sont aussi moins formés au départ, les deux tiers n'ayant pas atteint le niveau IV. La part de ceux qui étaient passés par l'apprentissage ou par un CES juste avant d'entrer en CQ est deux fois plus élevée (24 %) que parmi l'ensemble des jeunes. Leur parcours depuis la sortie de l'école est caractérisé essentiellement par des passages successifs dans les mesures « jeunes ». Les autres jeunes ont principalement suivi trois itinéraires (voir schéma).

Les jeunes qui n'ont occupé aucun emploi depuis la fin du CQ (17 %)

Ce premier cas concerne un public plus masculin et plus jeune que la moyenne. Ces jeunes sont parti-

culièrement nombreux à être passés directement de l'école, de l'apprentissage ou d'un CES en contrat de qualification. 34 % d'entre eux déclarent se trouver dans une situation d'inactivité à la date de l'enquête, en majorité des garçons (huit sur dix) pour raison de service national.

Un seul emploi occupé à la fin du contrat (66 %)

Le deuxième groupe, largement majoritaire, réunit un public où les jeunes étaient plus souvent que la moyenne entrés en contrat de qualification après une première expérience professionnelle ou à la fin du service militaire.

Plus du tiers d'entre eux (35 %) ont été recrutés dans l'entreprise où s'est déroulé leur contrat de qualification. La plupart de ces jeunes (plus de 85 %) occupent toujours cet emploi à la date de l'enquête, deux fois sur trois en CDI.

Quel que soit leur employeur, la majorité des jeunes de ce deuxième groupe (54 % du total des sorties) ont d'ailleurs conservé cet emploi : les contrats à durée indéterminée constituent l'essentiel des recrutements, l'ensemble des autres types de contrat ne représentant que 12 %.

Les jeunes qui ont perdu l'emploi occupé après la mesure (18 %

Itinéraires de 31 527 jeunes entrés en CQ entre septembre et octobre 1994

Filles : 15 123 (48 %)

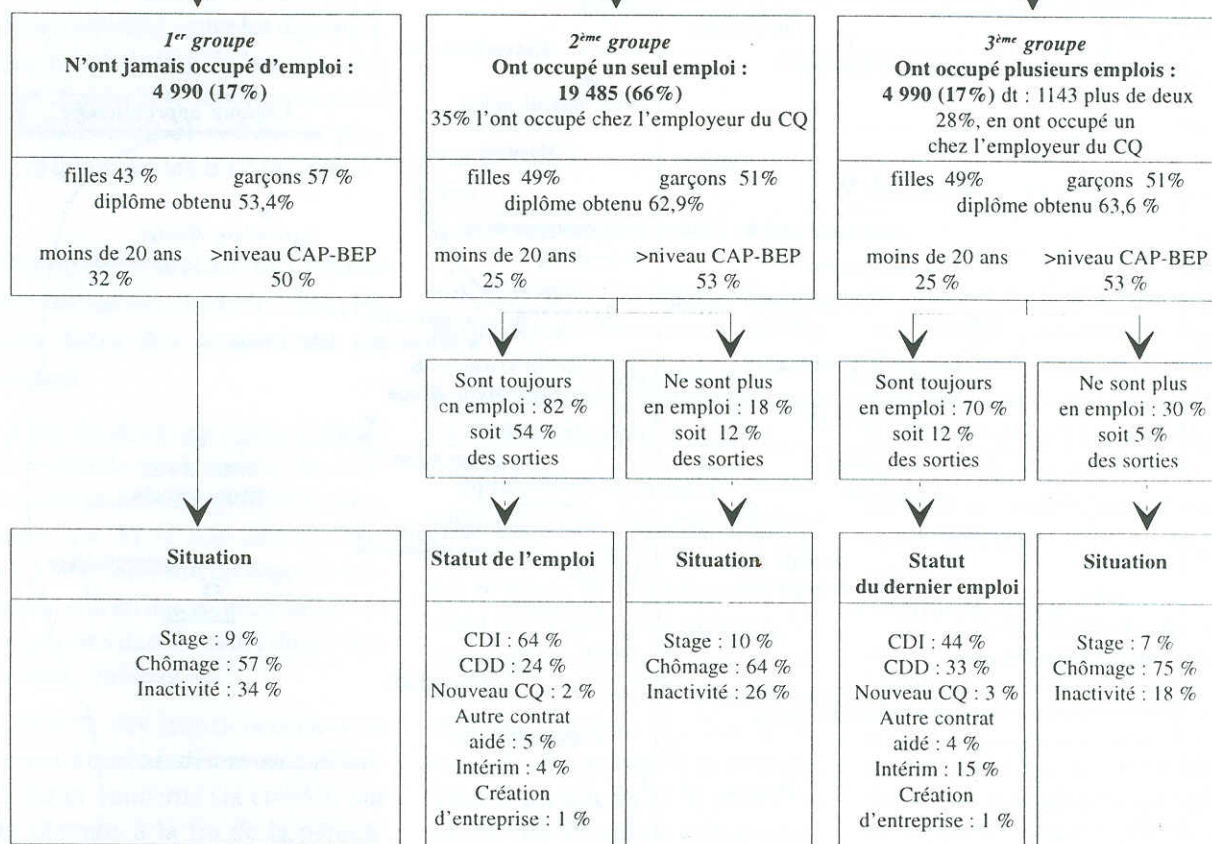
Garçons : 16 404 (52 %)

Moins de 20 ans à l'entrée en CQ : 27% Formation initiale > niveau CAP-BEP : 51,6%

Toujours en CQ en décembre 1996 chez le même employeur : 2 062 (6,5%)

Taux de rupture du contrat : 14,4%

Jeunes sortis de CQ : 29 465



de ce groupe) et n'en ont pas trouvé ou recherché un second sont, dans près des deux tiers des cas, au chômage.

Ceux qui ont eu au moins deux emplois (17 %)

Les profils individuels des jeunes de ce troisième groupe sont proches de ceux du groupe précédent. Toutefois, ils sont beaucoup moins nombreux à être employés à la date de l'enquête, et les CDD et l'intérim ont caractérisé beaucoup plus fortement leurs parcours. Moins de trois sur dix des emplois occupés par ces jeunes, à un moment ou à un autre de la période, l'ont été chez l'employeur qui les avait recrutés

en contrat de qualification. Ils n'ont donc pas bénéficié de cet effet stabilisant.

Parmi les 30 % de ces jeunes qui n'ont plus d'emploi à la date de l'interrogation, trois sur quatre sont au chômage à la suite d'un licenciement ou d'une fin de contrat précaire.

Plusieurs modes d'utilisation du contrat de qualification

Entre les caractéristiques des jeunes et des entreprises qui les ont recrutés, se créent des combinaisons multiples associant profils individuels, spécialités de formation et types d'entreprises. Le recours à l'analyse de correspondances mul-

tiples permet de mettre au jour trois principaux modes d'utilisation du contrat de qualification, combinant situations des jeunes en matière d'emploi et de formation et pratiques de gestion des entreprises (graphique 3). Cette approche met en évidence des corrélations fortes entre les différentes variables qui permettent de différencier les pratiques de recours aux contrats de qualification.

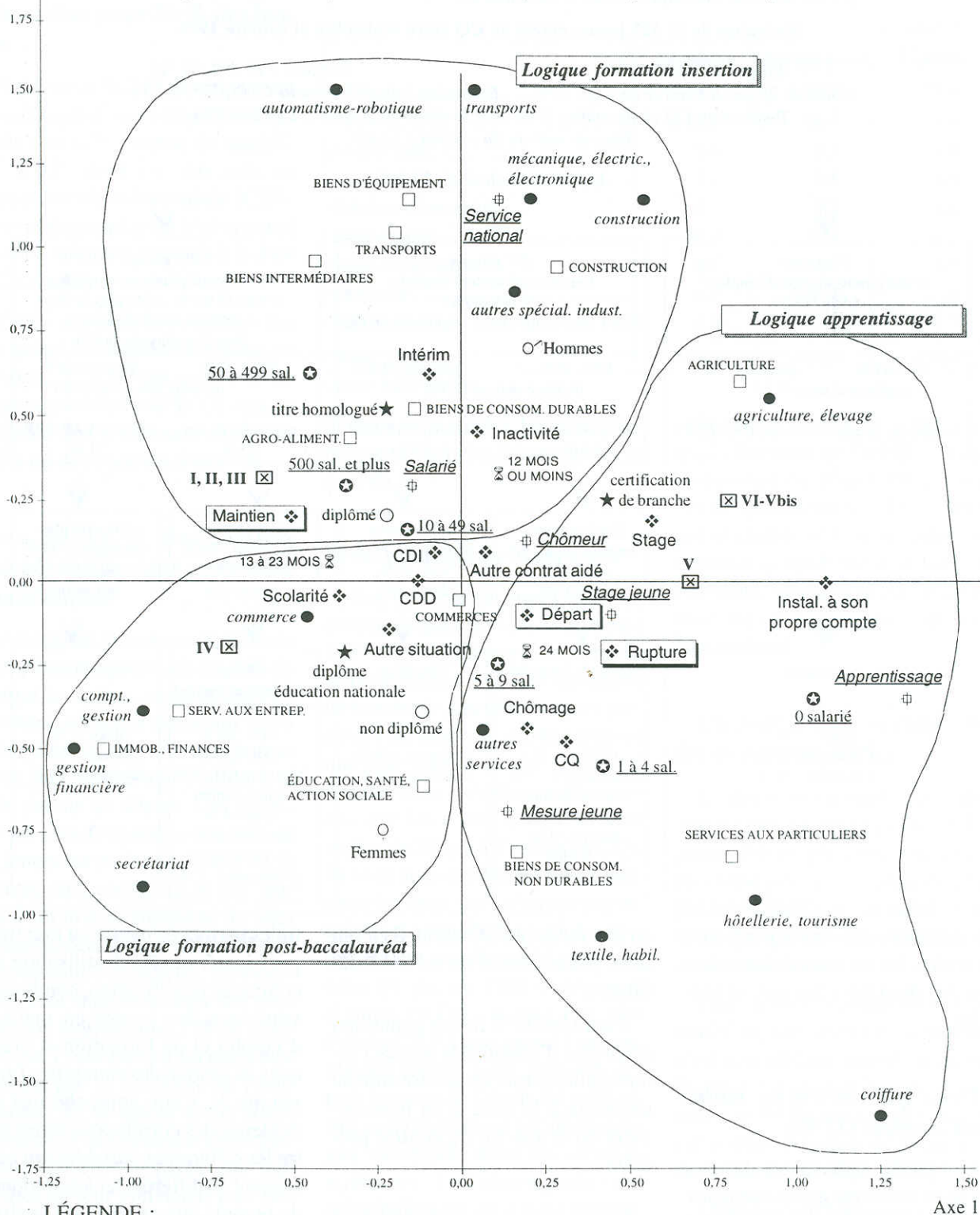
Une logique de formation-insertion

Ce premier groupe est constitué de jeunes ayant un niveau de formation supérieur (I, II III : au moins Bac+2). Plutôt masculin et souvent après le service national, ce public

Axe 2

Graphique 3

Projection des deux premiers axes de l'analyse de correspondances multiples



LÉGENDE :

- *construction* : spécialité de formation.
- CONSTRUCTION : secteur d'activité de l'entreprise du CQ.
- ★ type de certification préparée.
- obtention du diplôme préparé.
- ⊠ I, II, III : niveau de formation initiale.
- ⊛ 1 à 4 sal. : taille de l'entreprise.
- ⊕ *chômeur* : situation avant l'entrée en CQ.
- ⊖ Chômage : situation à l'issue du CQ.
- ⌘ 24 MOIS : durée du CQ.

Source : MES-DARES.

prépare un titre homologué par l'éducation nationale dans des spécialités industrielles (technologie de la production, des transformations ou encore mécanique électricité électronique). Les taux de réussite à l'examen sont élevés à l'issue des contrats dont la durée est, en général, inférieure à 12 mois. Ce groupe présente les meilleures chances d'être embauché dans l'entreprise où s'est déroulé le contrat de qualification en CDI ou en intérim. De taille importante, les entreprises utilisatrices appartiennent aux secteurs industriels des biens d'équipement, des biens intermédiaires et de consommation durables ou des industries agro-alimentaires. Ce sont elles qui offrent, le plus souvent, la possibilité de suivre une formation ciblée, validée par un titre homologué, pour un poste à pourvoir.

Tout en bénéficiant des avantages financiers de réduction du coût du travail, ces entreprises utilisent le contrat de qualification dans une logique d'adaptation des jeunes formés à leurs métiers.

Une logique proche de celle de l'apprentissage

A l'opposé, souvent composé d'un public beaucoup plus féminin, un deuxième groupe concentre des spécialités de formation comme le secrétariat et certains créneaux traditionnels de l'apprentissage comme l'hôtellerie-tourisme, la coiffure ou la confection. S'adressant à des jeunes de faible niveau de qualification, souvent déjà passés en contrats aidés (apprentissage ou plus rarement CES), ces formations de longue durée (24 mois) préparent un

diplôme de l'éducation nationale mais s'accompagnent souvent d'échecs à l'examen. La tendance à la rupture du contrat est assez marquée au sein de ce groupe.

Les entreprises concernées sont de petite taille (moins de 10 salariés) dans les secteurs des services aux particuliers et des biens de consommation non durables. Très peu d'employeurs embauchent les jeunes à l'issue de leur contrat, notamment dans les secteurs de l'hôtellerie-tourisme, de la coiffure et de la confection et la fin du CQ débouche souvent sur une inscription au chômage (3).

Le recours au contrat de qualification par ces entreprises s'inscrit dans une logique d'apprentissage d'un métier, ce qui répond en partie aux objectifs du contrat, mais révèle aussi, compte tenu du faible taux de maintien chez l'employeur, une utilisation du dispositif sous la forme banalisée d'un contrat à durée déterminée.

Une logique de formation post-baccalauréat aux métiers qualifiés du secteur tertiaire

Le troisième groupe repéré par l'analyse est constitué de jeunes préparant un diplôme de l'éducation nationale, de type BTS ou DUT, pour prolonger une scolarité initiale achevée juste auparavant. Il s'agit de formations aux métiers tertiaires de la comptabilité, de la gestion et du commerce, principalement dans des PME de moins de 50 salariés relevant du secteur des services aux entreprises ou de celui des activités immobilières et financières. La durée des contrats varie de 18 à 24 mois et les taux de réussite à l'examen se situent un peu en-des-

(3) - Ces contrats étant en majorité de longue durée (24 mois), leurs bénéficiaires sont de retour sur le marché du travail depuis trois mois seulement au moment de l'enquête. Cette donnée temporelle doit être prise en compte pour interpréter la fréquence des situations de chômage observées au sein de ce groupe.

Encadré 1

LES SOURCES STATISTIQUES

Le panel de suivi des bénéficiaires de la politique de l'emploi

Cinq des mesures qui comptent ou ont compté le plus grand nombre de bénéficiaires parmi les dispositifs spécifiques de la politique de l'emploi, font l'objet d'un suivi dans le cadre de cette enquête par panel : trois mesures destinées aux chômeurs de longue durée, les Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE), les Contrats Emploi-Solidarité (CES), les Contrats de Retour à l'Emploi (CRE) puis les Contrats Initiative Emploi (CIE) et une mesure «jeunes», les Contrats de Qualification (CQ).

Chaque population est interrogée à trois reprises par voie postale à un an d'intervalle. Lors de la première interrogation, et pour chaque mesure, un échantillon de 20 000 bénéficiaires est constitué. Les interrogations suivantes ne portent que sur les répondants à la vague d'enquête précédente. Des entretiens de contrôle téléphonique sur un échantillon de non-répondants sont réalisés après chaque enquête postale.

Les résultats présentés ici concernent des jeunes entrés en contrat de qualification aux mois de septembre et octobre 1994. Les principales caractéristiques de cette population, recrutée au moment de la rentrée scolaire, sont quelque peu différentes de celles observées pour l'ensemble des entrants de l'année : plus nombreux à être passés sans transition de scolarité ou d'apprentissage en contrat de qualification (51,4 % contre 33,5 %), ils sont plus jeunes et d'un niveau de formation plus élevé (51,5 % de niveau bac et plus contre 48 %).

Ces résultats sont issus de leur seconde interrogation, 27 mois après l'entrée en mesure. Environ 6 800 questionnaires postaux ont été collectés et 700 entretiens de contrôle réalisés par téléphone. Les caractéristiques des répondants ont été comparées à celles de la population mère et redressées.

sous de la moyenne. Les jeunes occupent plutôt, au moment de l'enquête, des emplois non aidés (CDI ou CDD). Ceux qui ont suivi une formation de comptabilité et gestion sont plus souvent embauchés à la fin du contrat par l'employeur initial que les autres jeunes de ce groupe.

Le contrat de qualification correspond plutôt ici, du point de vue des jeunes, à la possibilité de poursuivre des études et d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur dans un cadre différent de celui des établissements scolaires ou universitaires avec, en cas de réussite, un débouché vers l'emploi

(hors ou dans l'entreprise du CQ) qui semble plus assuré.

Christine CHARPAIL,

Serge ZILBERMAN

(DARES).

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 665 F - Europe : 700 F - Autres pays : 715 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.