

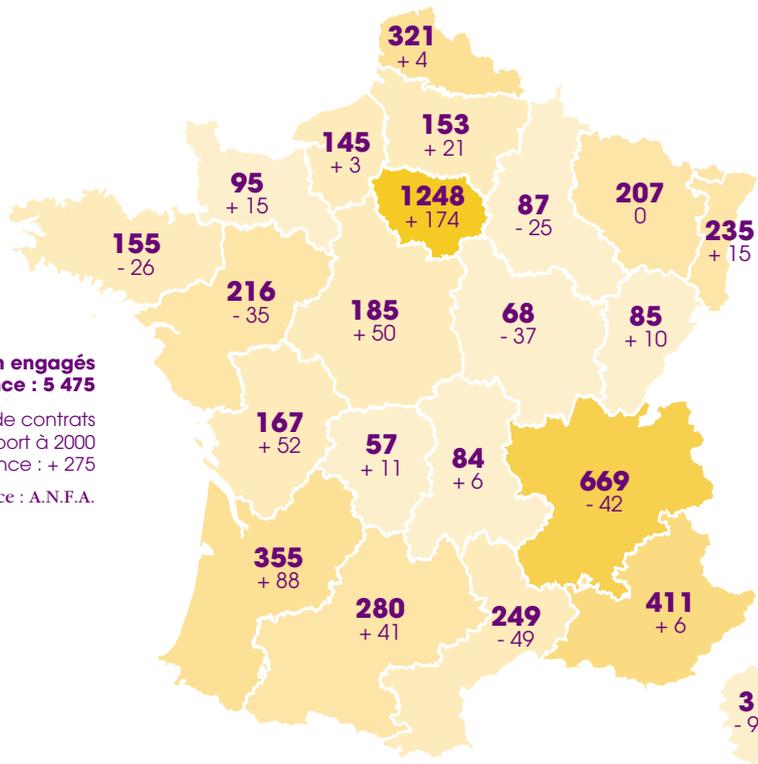
autofocus

LA LETTRE DE L'OBSERVATOIRE DE L'A.N.F.A. • JANVIER 2003

DOSSIER

5475 contrats
de qualification
engagés
par l'A.N.F.A.
en 2001

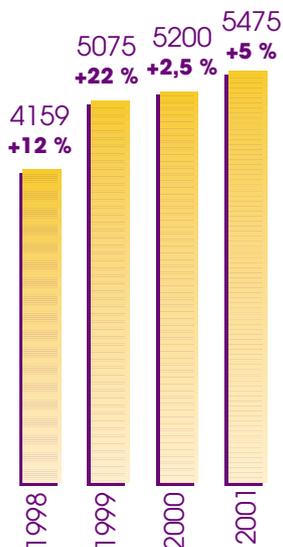
Les contrats de qualification dans les services de l'automobile



Contrats de qualification engagés
par l'A.N.F.A. en 2001 - France : 5 475

Écart en terme de nombre de contrats
engagés en 2001 par rapport à 2000
France : + 275

Source : A.N.F.A.



Nombre de contrats
de qualification
engagés par l'A.N.F.A.
depuis 1998

Le nombre de contrats de qualification engagés par l'A.N.F.A. continue de progresser : en 2001, 5475 contrats ont été engagés, soit une hausse de 5 % par rapport à 2000. Pour rappel, ce type de contrat avait connu un vif succès entre 1998 et 1999 (+22 %), suivi d'un certain ralentissement entre 1999 et 2000 (+2,5 %).

Sur l'ensemble des contrats engagés en 2001, 3061 ont été pris en charge sous forme d'actions de groupe et 2414 au titre d'actions individuelles.

Le nombre de contrats pris en charge par l'A.N.F.A. en 2001 enregistre une croissance supérieure à celle observée entre 1999 et 2000.

Sources

A.N.F.A. :

- Enquête par questionnaire auprès des entreprises sur les CQ terminés en 2001.

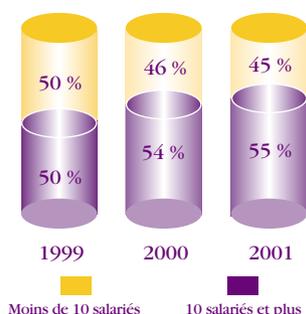
- Exploitation de la base de données alternance du Département de l'Action Financière sur :
 - les contrats engagés en 2001,
 - les contrats signés en 1999 pour l'étude concernant les ruptures, (la durée maximale de ce type de contrat peut atteindre 2 années).

DARES

Formation et insertion des jeunes : les entrées en contrats d'apprentissage et de qualification en 2000. Premières synthèses, Février 2002, n°07-2.

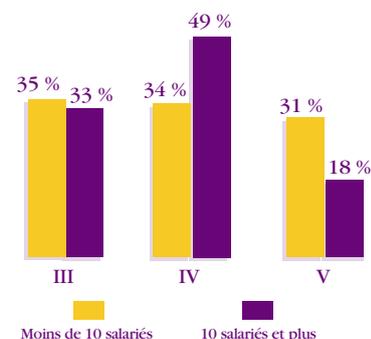
L'usage des contrats de qualification s'accroît dans les entreprises de 10 salariés et plus...

► Progression du niveau III et baisse du niveau IV



La distribution des contrats par niveau de formation préparée est relativement équilibrée dans les entreprises de moins de 10 salariés. Elle diffère quelque peu dans les entreprises de 10 salariés et plus étant donné l'importance des formations de niveau IV. On relève toutefois deux points communs entre ces 2 types de structures :

- progression des formations de niveau III depuis 2000 (+ 6 points pour les entreprises de moins de 10 salariés et + 3 points pour les 10 salariés et plus).
- diminution de la part des contrats engagés sur des formations de niveau IV (respectivement - 4 points et - 3 points).



Niveau de formation préparé en fonction de l'entreprise pour les contrats engagés en 2001. Données non significatives pour les niveaux I et II.

... mais les pratiques tendent à s'homogénéiser entre petites et grandes structures

► La vente domaine de formation prioritaire quelle que soit la taille des entreprises



En 2000, la distribution des contrats de qualification selon le domaine de formation donnait à observer un usage différent en fonction de la taille des entreprises. Les métiers de la maintenance représentaient l'axe de formation prioritaire des entreprises de moins de 10 salariés (33 % contre 25 % dans les entreprises de 10 salariés et plus), les métiers de la vente constituaient le pôle de formation dominant des entreprises de 10 salariés et plus (40 % contre 22 % pour les petites structures).

En 2001, la répartition des contrats de qualification des entreprises de moins de 10 salariés tend à s'aligner sur celle des entreprises de 10 salariés et plus : la maintenance n'apparaît plus comme l'axe de formation dominant dans les petites structures. Ces dernières semblent en effet avoir accru leur effort de formation sur les métiers de la vente (+ 6 points). À l'inverse, leur investissement formation sur les métiers de la maintenance a enregistré une diminution (- 7 points). En ce qui concerne les grandes structures, la répartition reste à peu près stable.

Domaine de formation	Moins de 10 salariés		10 salariés et plus	
	2000	2001	2000	2001
Vente	22 %	28 %	40 %	39 %
Maintenance	32 %	26 %	25 %	25 %
Autre tertiaire	18 %	18 %	12 %	14 %
Réparation-collision	12 %	13 %	8 %	9 %
VPRA	2 %	2 %	7 %	6 %
Véhicule industriel	1 %	1 %	3 %	2 %
Autre	3 %	2 %	3 %	3 %
Cycle motorcycle	4 %	4 %	1 %	1 %
Auto-école	5 %	6 %	1 %	1 %
Contrôle technique	1 %	0 %	0 %	0 %

Répartition des bénéficiaires d'un contrat de qualification en fonction du domaine de formation préparée

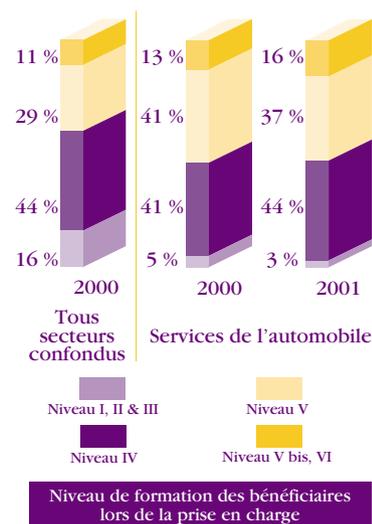
Pour quel public ?

● L'âge moyen des bénéficiaires est de 20 ans en 2001. Le contrat de qualification adulte ne tend pas à se développer : il ne concernerait que 2 % de l'ensemble des contrats de qualification engagés par des entreprises des services de l'automobile contre 1 % en 1999.

► Un recours aux contrats de qualification dans la branche correspondant davantage au public visé par ce dispositif

● En 2000, à titre d'exemple, seuls 5% des bénéficiaires de contrats de qualification engagés par les entreprises de la branche sont titulaires de niveaux III à I ; cette proportion est de 16 % pour l'ensemble des secteurs.

Depuis 2001, les bénéficiaires des niveaux III à I ne sont plus que 3 %, alors que ceux des niveaux Vbis à VI sont en progression. 72 % des contrats de qualification engagés visaient l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de branche en 2001, contre 63 % en 2000.



► Une tendance à l'allongement de la durée des contrats de qualification

● 78 % des contrats ont une durée comprise entre 13 et 24 mois, en 2001 contre 74 % en 2000. À titre de comparaison, cette proportion est de 66 % tous secteurs confondus.

Dans la branche des services automobiles, cette durée est en moyenne de 18,7 mois pour les moins de 26 ans et de 16,5 mois pour les 26 ans et plus.

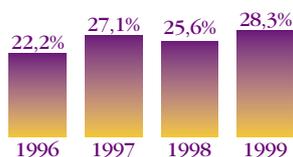
► Pour quels bénéfices en terme d'insertion professionnelle ?

● Selon les déclarations des employeurs, parmi les 55 % de jeunes maintenus dans la structure, près de 8 sur 10 ont bénéficié d'un CDI.

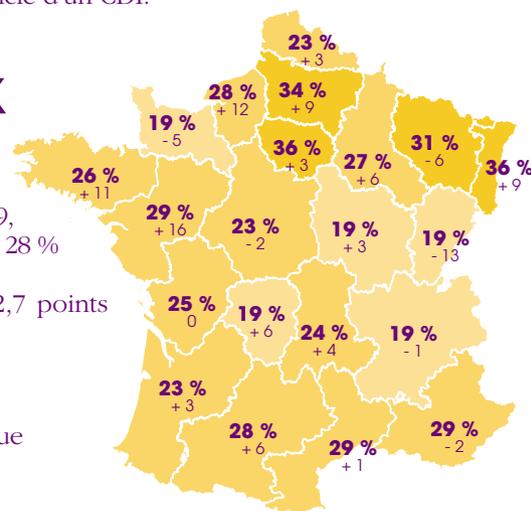
Progression du taux de rupture

● Sur les 5293 contrats de qualification signés en 1999, 1497 ont été rompus avant terme, représentant environ 28 % de l'ensemble des contrats signés.

Ce taux de rupture enregistre une progression de 2,7 points par rapport à 1998.



Taux de rupture des contrats de qualification engagés par l'ANFA depuis 1996



Taux de rupture par région pour les contrats engagés en 1999.

Variation en termes de points par rapport aux contrats engagés en 1998.

► Des éléments récurrents caractérisent les ruptures

● Pour l'une et l'autre des années considérées, le risque de rupture est plus important lorsqu'il s'agit :

- d'une formation de niveau III,
- d'une action individuelle,
- d'un diplôme,
- dans les domaines de la vente (y compris vente de pièces et accessoires) et du deux roues.

Ce risque de rupture s'est, par ailleurs, renforcé depuis 1998 pour chacune de ces situations à l'exception du deux roues.

	Moyenne	Selon le niveau de formation préparée				Selon le domaine de formation								Selon le type d'action		Selon le type de sanction				
		Niveau I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Vente	Maintenance	Carrosserie	Cycle et motorcycle	Véhicule industriel	Auto-école	Contrôle technique	Vente de pièces et accessoires	Autre tertiaire	Individuel	Groupe	Diplôme	CQP	CCC (hors CQP)	Titre homologué (hors CQP)
1998	25,6%	-	31%	23%	25%	30%	22%	25%	33%	19%	16%	19%	24%	-	29%	23%	28%	24%	23%	17%
1999	28,3%	-	34%	25%	29%	32%	23%	29%	31%	18%	23%	6%	33%	32%	33%	23%	32%	25%	22%	22%

Taux de rupture

Le contrat de qualification, **quelles perspectives** face à l'arrivée du contrat jeune ?

► Contrats de qualification et contrats jeunes, quels publics, quelles modalités ?

L'A.N.F.A. s'interroge sur les effets de la nouvelle mesure pour l'insertion des jeunes (contrat jeune) : va-t-elle entrer en concurrence avec les dispositifs de formation en alternance ou permettra-t-elle comme ses concepteurs ont prévu, d'insérer professionnellement un public de jeunes que toutes démarches de formation tend à écarter ?

Ou bien encore, cette mesure peut-elle être envisagée comme une passerelle pour des jeunes non qualifiés afin de s'engager ensuite dans un processus de formation ?

Ces nouvelles problématiques pourraient être prises en compte et analysées par les collaborateurs de l'A.N.F.A. directement en relation avec les entreprises et les jeunes.

Contrat de qualification « Jeunes »

◉ Dispositif de formation en alternance

Il permet à des jeunes de compléter leur formation initiale dans le cadre d'une formation alternée ayant pour objectif de recevoir une qualification professionnelle. Ce dispositif associe des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus. Il s'agit d'un contrat de travail écrit de type particulier, mis en œuvre par un employeur qui permet aux jeunes d'accéder à une qualification reconnue. L'employeur finance la formation. En contrepartie, il bénéficie d'incitations financières. La durée du contrat de qualification est comprise entre 6 mois et 24 mois.

◉ Public visé

Jeunes de 16 à 25 ans

- N'ayant pas acquis de qualification au cours de leur scolarité. (Jeunes sortis du premier cycle de l'enseignement secondaire, ceux ayant suivi un enseignement professionnel et sortis sans diplôme ; ceux sortis des seconds cycles généraux ou technologiques, qu'ils aient obtenu ou non un baccalauréat général ou technologique.)

- Ayant acquis une qualification qui ne leur a pas permis d'obtenir un emploi. (Jeunes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement professionnel ou de l'enseignement supérieur ne débouchant pas sur un emploi.)

Art.R.981-1 du Code du Travail, et Circ.DFP n°96-7 du 23.3.96 du min. du Travail et des Affaires sociales.

◉ Rémunération

- 16-17 ans
 - 1^{ère} année : 30 % du SMIC
 - 2^e année : 45 % du SMIC
- 18-20 ans
 - 1^{ère} année : 50 % du SMIC
 - 2^e année : 60 % du SMIC
- 21 ans et plus
 - 1^{ère} année : 65 % du SMIC
 - 2^e année : 70 % du SMIC

◉ Financement

- Exonération des charges sociales sur la partie du salaire n'excédant pas le SMIC.
- Les coûts liés à la formation du jeune ou du tuteur sont à la charge de l'employeur qui peut solliciter une prise en charge par son OPCA.
- L'aide forfaitaire à l'embauche n'est plus accordée pour les contrats conclus après le 1^{er} janvier 2001.

Contrat jeune

◉ Mesure de soutien à l'insertion sur un emploi durable

Il s'agit d'un contrat de travail, obligatoirement à durée indéterminée, au moins égal à un mi-temps. Le salarié peut avoir déjà travaillé chez le même employeur dans les douze mois précédents à condition que ce soit dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (y compris contrats en alternance, contrats d'apprentissage, et contrats de travail temporaire). Le niveau de rémunération est au moins égal à celui du SMIC ou du minimum conventionnel applicable au contrat de travail. Aucune obligation de formation n'est prévue. Toutefois, ce contrat pourra être pris en compte dans le cadre d'une procédure de validation des acquis de l'expérience. Par ailleurs, le titulaire de ce contrat pourra participer aux actions prévues par le plan de formation, bénéficier d'un accompagnement ou encore d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par voie de convention ou d'accord collectif de branche. Il est en outre possible, à l'initiative du jeune, de rompre le contrat de travail sans préavis, pour lui permettre de s'engager dans un contrat d'apprentissage, un contrat d'insertion en alternance ou une action de formation professionnelle continue.

◉ Public visé

Jeunes de 16 à 22 ans

- Ayant atteint au plus, le niveau baccalauréat, sans avoir toutefois obtenu ce diplôme,
- Titulaires d'un CAP ou BEP

Circulaire DGEFP n°2002-41 du 23/09/2002

◉ Rémunération

Au minimum le SMIC (sauf abattements de 20 % ou 10 % pour les jeunes de 16 et 17 ans), la garantie mensuelle de rémunération, ou le minimum conventionnel s'il est plus favorable.

◉ Financement

Il s'agit d'une aide forfaitaire accordée par l'État qui augmente avec la rémunération du salarié : elle représente un montant forfaitaire mensuel de 225 euros pour les salariés au SMIC et ne peut excéder 292,50 euros. Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est proportionnel à la durée prévue au contrat de travail. L'aide est accordée pendant une durée maximale de 3 ans et est dégressive.



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE

Autofocus

Directeur de la publication : Yves Terral
 Directeur de rédaction : Philippe Merel
 Rédaction : Sandrine Paboef, Béatrice Jacques
 Observatoire : 02 28 01 08 01