

# Auto focus

Observer pour mieux former

## DOSSIER

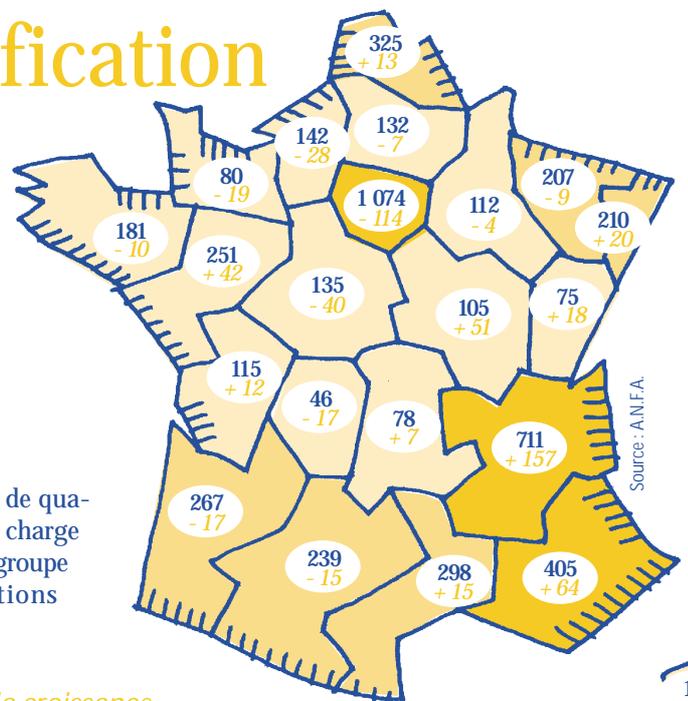
### Les contrats de qualification dans les services de l'automobile

#### 5 200 contrats de qualification engagés par l'A.N.F.A. en 2000

Si le nombre de contrats engagés par l'A.N.F.A. continue d'augmenter, la croissance des années antérieures (+22 % entre 1998 et 1999) a connu en 2000 un net ralentissement : 5 200 contrats ont été engagés, soit une progression de 2,5 % seulement par rapport à 1999. Cette configuration est similaire à celle constatée dès 1999 tous secteurs confondus (DARES, 2000).

En 2000, 2 661 contrats de qualification ont été pris en charge sous forme d'actions de groupe et 2 239 au titre d'actions individuelles.

« Ralentissement de la croissance du nombre de contrats pris en charge par l'A.N.F.A. »

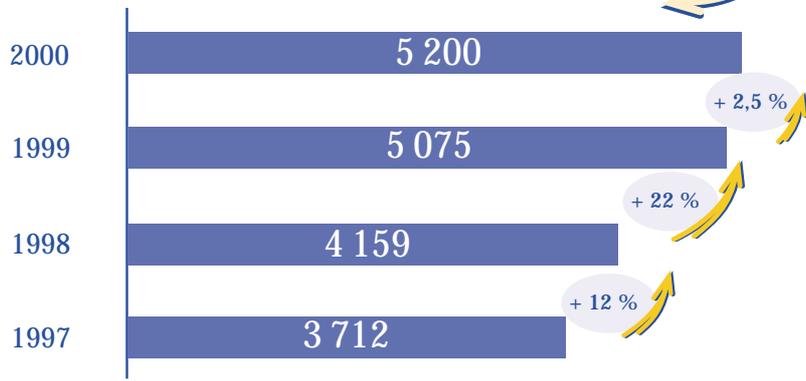


Source : A.N.F.A.

12 +6

Contrats de qualification engagés par l'A.N.F.A. en 2000  
France : 5 200  
Écart en termes de nombre de contrats engagés en 2000 par rapport à 1999  
France : + 125

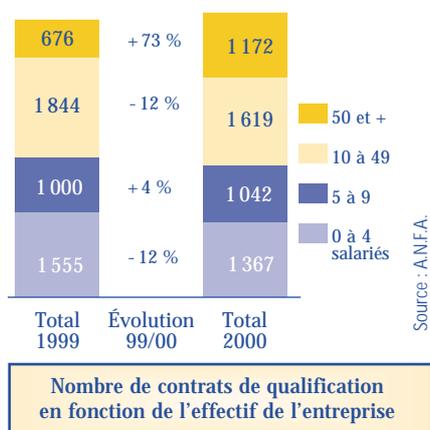
Sources  
1- A.N.F.A.  
• Enquête par questionnaire auprès des entreprises sur les CQ terminés en 2000.  
• Exploitation de la base de données Alternance du Département de l'Action Financière sur :  
- les contrats engagés en 2000,  
- les contrats signés en 1998 pour l'étude concernant les ruptures (la durée maximale de ce type de contrat peut atteindre deux années).  
2- DARES  
• Les contrats de qualification et d'adaptation en 1999, Premières synthèses, octobre 2000, n° 42-1.



Source : A.N.F.A.

Nombre de contrats de qualification engagés par l'A.N.F.A. depuis 1997

# Les contrats de qualification... Pour quelles entreprises ?



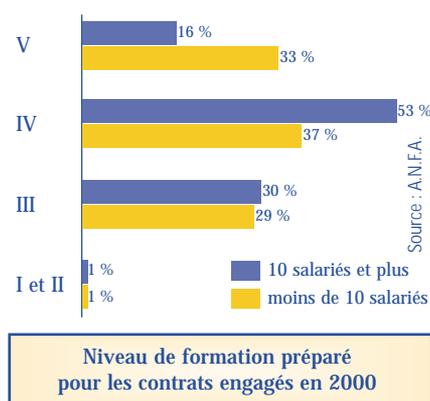
Alors qu'en 1999 les contrats de qualification se répartissaient de manière équivalente entre les structures de moins de 10 et celles de 10 salariés et plus, en 2000 les contrats sont davantage engagés dans ces dernières. Plus précisément, les organisations de 50 salariés et plus ont eu un recours massif à ce dispositif en 2000 puisqu'elles ont engagé environ 500 contrats de plus qu'en 1999, soit une progression de 73 %. Cette information est à mettre en relation avec les données économiques de

la branche rendant compte d'une évolution similaire. Que ce soit en termes d'augmentation du nombre d'entreprises ou de salariés, ce sont les entreprises de 10 salariés et plus qui enregistrent la plus forte progression de ces indicateurs (+ 9 % entre 1999 et 2001 pour ce qui concerne la progression du nombre d'entreprises et + 6,8 % entre 1997 et 1999 pour ce qui relève de la progression du nombre de salariés dans les entreprises de 10 salariés et plus).

## Des pratiques de formation professionnelle caractéristiques de la taille des entreprises...

### → En termes de niveau de formation préparé

Les entreprises de 10 salariés et plus formant majoritairement des jeunes de niveaux supérieurs (53 % des contrats sont de niveau IV) auraient un usage du CQ différent de celles de moins de 10 salariés. En effet, les contrats de qualification engagés par ces dernières se répartissent de manière relativement équilibrée et respectivement sur les niveaux IV, V et III.



L'emploi de ce dispositif à des niveaux de formation différenciés en fonction de l'effectif de l'entreprise induit-il, pour autant, des attentes distinctes en termes de formation du personnel pour des métiers similaires ? Ou témoigne-t-il davantage d'une préparation à des métiers différents caractéristiques de la taille de l'entreprise ?

### → En termes de domaine de formation préparé

Ce tableau donne à observer un usage différent de ce dispositif en fonction de la taille des entreprises. En effet, les entreprises de 10 salariés et plus forment massivement les titulaires d'un contrat de qualification aux métiers du commerce, 40 % des bénéficiaires se préparant aux métiers de la vente automobile (contre 22 % pour les entreprises de moins de 10 salariés). S'ils constituent pour les entreprises de

10 salariés et plus le second pôle de formation, les métiers de la maintenance représentent l'axe de formation prioritaire dans les petites entreprises (33 % contre 25 % dans les entreprises de 10 salariés et plus). La formation aux métiers du tertiaire occupe également une place non négligeable puisqu'elle se situe en troisième position quel que soit l'effectif de l'entreprise.

| Domaine de formation           | - de 10 salariés                    |                  | 10 salariés et +                    |                  |
|--------------------------------|-------------------------------------|------------------|-------------------------------------|------------------|
|                                | Nombre de contrats de qualification | Répartition en % | Nombre de contrats de qualification | Répartition en % |
| Vente                          | 526                                 | 22 %             | 1 115                               | 40 %             |
| Maintenance                    | 785                                 | 33 %             | 694                                 | 25 %             |
| Réparation-collision           | 285                                 | 12 %             | 227                                 | 8 %              |
| Cycle et motocycle             | 103                                 | 4 %              | 17                                  | 1 %              |
| VI                             | 13                                  | 1 %              | 90                                  | 3 %              |
| Auto-école                     | 131                                 | 5 %              | 22                                  | 1 %              |
| Contrôle technique             | 14                                  | 1 %              | 2                                   | 0 %              |
| Vente de pièces et accessoires | 56                                  | 2 %              | 199                                 | 7 %              |
| Autre tertiaire                | 426                                 | 18 %             | 342                                 | 12 %             |
| Autre                          | 70                                  | 3 %              | 83                                  | 3 %              |
| <b>Total</b>                   | <b>2 409</b>                        | <b>100 %</b>     | <b>2 791</b>                        | <b>100 %</b>     |

→ On comprend mieux pourquoi les niveaux préparés sont différents en fonction de la taille de l'entreprise. En effet, il se dégage de cette analyse que le recours à ce dispositif caractérise des logiques de professionnalisation propres à chacune des catégories d'entreprise.

# Pour quel public ?

Un public se rajeunissant indépendamment de l'accès aux contrats de qualification pour les 26 ans et plus.

→ Si depuis novembre 1998, ce dispositif est également destiné à un public ayant plus de 26 ans, l'âge moyen des bénéficiaires continue de diminuer pour atteindre 20 ans en 2000 (contre en moyenne 20,2 ans en 1999).

→ Sur les 5 200 contrats engagés en 2000 par l'A.N.F.A., 93 concernent des bénéficiaires de plus de 26 ans (contre 62 en 1999). Quand bien même ce nombre est en progression, l'engagement de contrat de qualification adulte reste une pratique peu utilisée à l'instar de ce qui est observé dans les autres secteurs\*.

\*DARES, Le contrat de qualification adulte : le point de vue des employeurs, Premières synthèses, mars 2001, n° 10-1.

Des contrats d'une durée plus longue dans les services automobiles.

→ 74 % des contrats ont une durée comprise entre 13 et 24 mois, contre 64 % tous secteurs confondus.

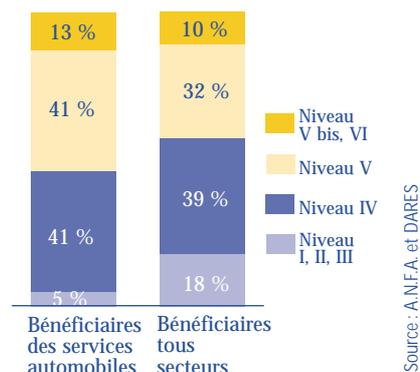
→ Dans la branche des services automobiles, cette durée est en moyenne de 18,3 mois pour les moins de 26 ans et de 15,3 mois pour les 26 ans et plus.

→ 63 % des contrats de qualification dans les services automobiles sont préparés en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre homologué contre 59 % tous secteurs confondus.

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

→ Lors de la prise en charge, les bénéficiaires de la branche automobile présentent un niveau de formation inférieur à ceux

des autres secteurs. En ce sens, la démarche employée dans la branche répond mieux aux objectifs de ce dispositif visant à insérer professionnellement des personnes qui n'ont pu acquérir une qualification au cours de leur scolarité ou dont la qualification ne permet pas l'accès à l'emploi.



Niveau de formation des bénéficiaires lors de la prise en charge

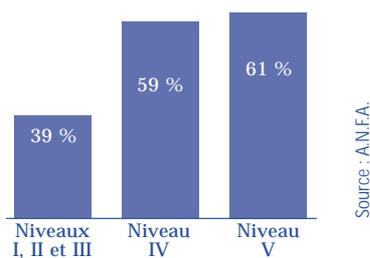
# Pour quels bénéficiaires en termes d'insertion professionnelle ?

## Quand le bénéficiaire est maintenu dans l'entreprise d'accueil...

55 % des bénéficiaires d'un CQ sont maintenus dans l'entreprise d'accueil à l'issue du contrat.

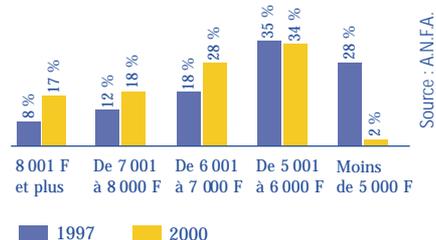
→ Selon les déclarations des employeurs, parmi les 55 % des jeunes maintenus dans la structure, près de 9 sur 10 ont bénéficié d'un CDI. À titre de comparaison, en 1997, on estimait que 51 % des jeunes étaient maintenus dans l'entreprise d'accueil et seulement 6 sur 10 se voyaient proposer un CDI. En accordant davantage de place aux embauches en CDI, les entreprises témoigneraient la volonté de stabiliser le jeune en emploi dans leur organisation.

→ Le taux de maintien dans l'entreprise d'accueil est inversement proportionnel au niveau de formation préparé, les formations de niveaux supérieurs étant surtout réalisées dans le domaine commercial.



Taux de maintien dans l'entreprise d'accueil selon le niveau de formation préparé

→ En trois ans, les proportions dans les fourchettes de salaire se sont inversées. Alors qu'en 1997, 63 % des jeunes étaient embauchés pour moins de 6 000 F net (avec primes), en 2000 ils sont 63 % à toucher plus de 6 001 F.



Niveau de salaire des bénéficiaires maintenus dans l'entreprise

## Quand le bénéficiaire n'est pas maintenu dans l'entreprise d'accueil...

Selon les estimations de leurs anciens employeurs, sur les 45 % des jeunes non maintenus dans l'entreprise d'accueil :

- 17 % seraient en emploi, (dont 13 % dans le CRA),
- 5 % en formation,
- 7 % en recherche d'emploi,
- 2 % au service national,
- et pour 14 % d'entre eux, les employeurs ont déclaré ne pas disposer d'information sur leur devenir professionnel.



→ Un taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires d'un contrat de qualification estimé à 72 % dont 68 % dans le CRA.

# Plus d'un contrat de qualification sur quatre est rompu avant son terme

Sur les 4 373 contrats de qualification signés en 1998, 1 118 ont été rompus avant terme. Si ce rapport peut paraître important (25,6 %), il est néanmoins comparable à celui des autres secteurs d'activité (26 % selon l'enquête qualitative 1998 de l'AGEFAL).

## 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 commercial et du deux-roues.

Compte tenu de la récurrence de ces indicateurs et du poids des effectifs, il apparaît que ce sont les formations diplômantes type BTS force de vente ou encore BTS actions commerciales qui seraient les plus fragilisées.



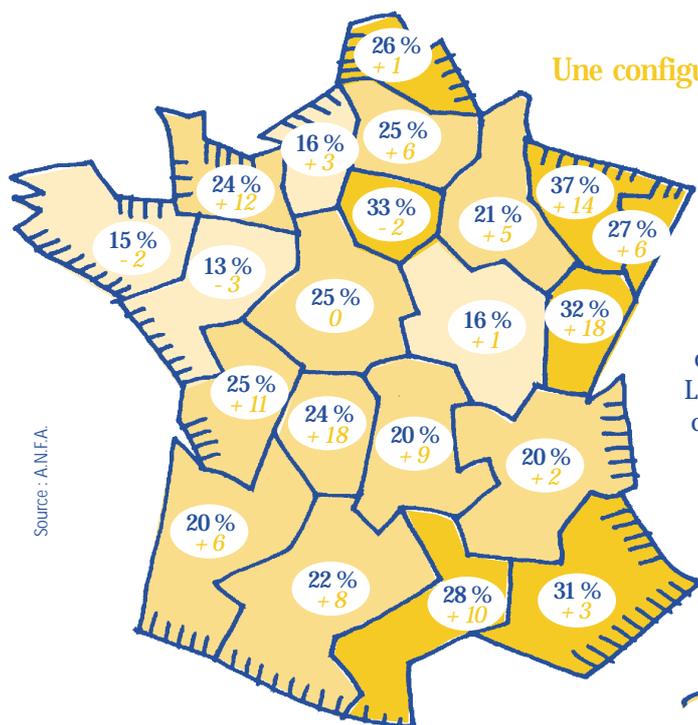
Source : A.N.F.A.

Taux de rupture des contrats de qualification engagés par l'A.N.F.A. depuis 1995

Pour autant, ce taux diffère fortement en fonction d'un certain nombre de critères. C'est à partir de ces derniers que l'on se propose de comparer les taux de rupture des contrats engagés en 1997 et 1998 dans l'objectif d'identifier certaines régularités caractérisant les fins anticipées de contrats.

| Taux de rupture                                | 1997   | 1998   |
|--|--------|--------|
| Moyenne  | 27,1 % | 25,6 % |
| <b>Selon le niveau de la formation préparé</b> |        |        |
| Niveau III                                     | 34 %   | 31 %   |
| Niveau V                                       | 26 %   | 25 %   |
| Niveau IV                                      | 24 %   | 23 %   |
| Niveau I et II                                 | 29 %   | 9 %    |
| <b>Selon le domaine de formation</b>           |        |        |
| Cycle et motocycle                             | 29 %   | 33 %   |
| Vente  | 33 %   | 30 %   |
| Carrosserie réparation                         | 25 %   | 25 %   |
| Vente de pièces et accessoires                 | 27 %   | 24 %   |
| Maintenance                                    | 23 %   | 22 %   |
| VI   | 32 %   | 19 %   |
| Contrôle technique                             | 5 %    | 19 %   |
| Auto-école                                     | 21 %   | 16 %   |
| <b>Selon le type d'action</b>                  |        |        |
| Individuel                                     | 31 %   | 29 %   |
| Groupe   | 23 %   | 23 %   |
| <b>Selon le type de sanction</b>               |        |        |
| Diplôme  | 31 %   | 28 %   |
| CQP  | 22 %   | 24 %   |
| CCC (hors CQP)                                 | 24 %   | 23 %   |
| Titre homologué (hors CQP)                     | 24 %   | 17 %   |

NB : les données sont présentées de manière décroissante en prenant pour année de référence les contrats engagés en 1998.

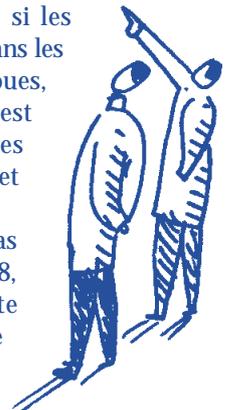


Source : A.N.F.A.

## Une configuration des taux de rupture non systématiquement liée aux domaines de formation et aux régions

Sur les deux années de référence, si les taux de rupture restent importants dans les domaines de la vente et du deux-roues, la configuration de cet indicateur s'est considérablement modifiée pour les domaines du VI, du contrôle technique et de l'auto-école.

Les taux de rupture régionaux n'étant pas corrélés significativement entre 1997 et 1998, rompre un contrat serait une conduite indépendante de la région dans laquelle il est réalisé.



## Auto focus

Directeur de la publication :

Yves Terral

Directeur de rédaction :

Philippe Mérel

Rédaction :

Valérie Chiron, Béatrice Jacques

Observatoire : tél. : 02 28 01 08 01

Taux de rupture par région pour les contrats engagés en 1998 • France : 25,6 %  
Variation en termes de points par rapport aux contrats engagés en 1997 • France : - 2 points

