

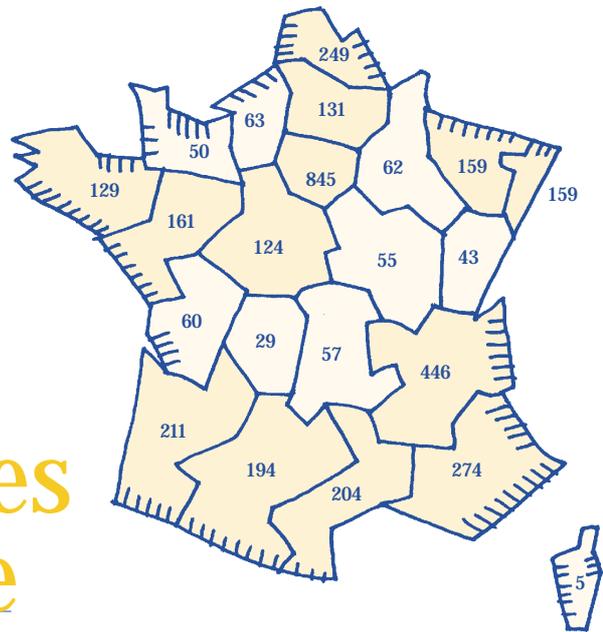
Auto

focus

Observer pour mieux former

DOSSIER

Les contrats de qualification dans les Services de l'Automobile



Source : ANFA/DAF CQ pris en charge en 1997

Répartition des contrats de qualification 1997, par région, Services de l'Automobile

3712 contrats de qualification pris en charge en 1997 par l'A.N.F.A.

• Le secteur d'activité des services de l'automobile a accueilli en 1996 4,2 % de l'ensemble des contrats de qualification, tous secteurs confondus, contre 2,6 % en 1994.

On ne peut donc que constater le bon développement de cette formule d'insertion dans le secteur, compte tenu du poids des entreprises de la Branche dans l'économie française (3,7 %).

Une des raisons du succès de cette formule peut être trouvée dans la politique de développement des Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) dans la Branche, en complémentarité des diplômes d'Etat : en 1997, 29,4 % des CQ signés dans la Branche préparaient à des C.Q.P.

• La Branche continue de développer les contrats de qualification (+ 33% entre 94 et 96), malgré une législation moins favorable à partir de 1993, contrairement à la tendance tous secteurs confondus qui enregistre une baisse de 13 % sur la même période.



C.R.A./T. Secteurs = 4,2 %

Part des C.Q.P. = 29,4 %



évol. 94/96 = +33 %

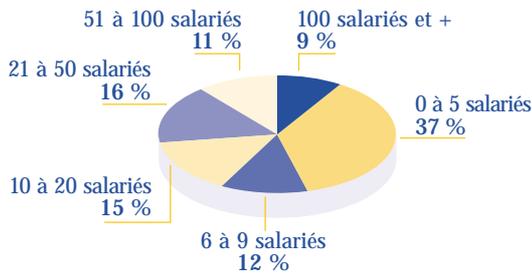
Au sommaire...

- Quelles sont les principales caractéristiques et tendances d'évolution des contrats ?
- Quelles sont les pratiques des entreprises en matière de contrat de qualification ?
- Que deviennent les jeunes à l'issue de leur contrat ?



Des contrats... dans quelles entreprises et pour quelles formations ?

Répartition des contrats de qualification par taille d'entreprise



Source : DAF-ANFA

•► 51,4 % des contrats s'effectuent dans des entreprises de commerce de véhicules.

•► et...22,2 % dans des entreprises d'entretien et réparation de véhicules automobiles.

•► 50 % ont lieu dans des entreprises de 10 salariés et plus.

•► Pour 2 entreprises sur 5, c'était la première fois qu'elles recourraient au contrat de qualification.

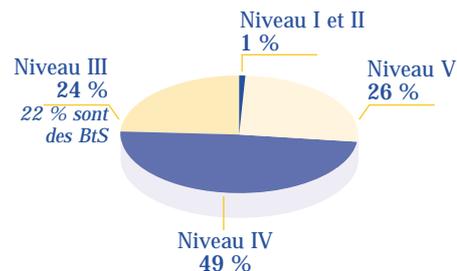
•► Une enquête menée en 1994 par le Ministère du Travail montre, en outre, que la formation en alternance est principalement mise en œuvre par des établissements créés depuis plus de cinq ans.

•► Cette tendance s'explique de par la nécessaire disponibilité d'un tuteur qualifié qui soit capable de suivre un jeune en formation et d'avoir ainsi une action pédagogique efficace.

•► Il s'agit principalement de formations de niveau IV et plus préparant à la vente, au magasinage, à la gestion... Cependant, s'agissant spécifiquement des actions de groupe, il apparaît que 82 % des formations préparées sont techniques.

•► Ces contrats sont principalement d'une durée comprise entre 19 et 24 mois. Ceux-ci représentaient 57,6% des contrats en 1997 contre 61% en 1992.

Niveau de la formation préparée en CQ en 1997



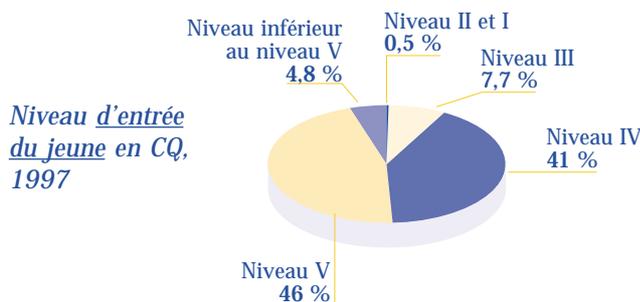
Source : DAF-ANFA

Des jeunes en contrat de qualification...

... De plus en plus âgés : à l'instar des autres Branches, les jeunes en contrat de qualification dans les entreprises des services de l'automobile "vieillissent" (!) : l'âge moyen égal à 20,33 ans en 1994 s'élève à 20,43 ans en 1997.

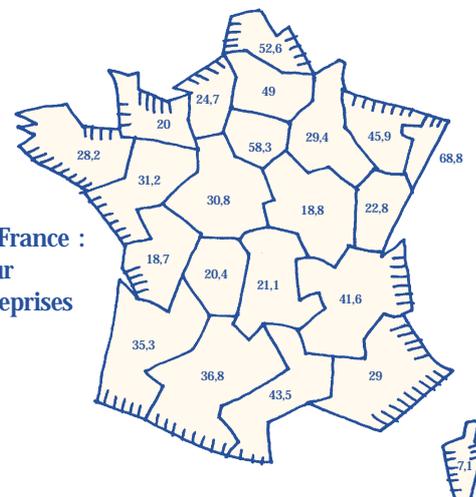
... De mieux en mieux formés : l'on peut remarquer la progression importante des entrées de jeunes de niveau IV entre 1994 et 1997 au détriment des entrées de niveau V. En 1997, 49,2 % des jeunes ont au minimum un niveau IV (formations générales...).

Nombre de contrats de qualification 1997 pour 1 000 entreprises par région Service de l'Automobile



Source : DAF-ANFA

Moyenne France : 38 CQ pour 1 000 entreprises

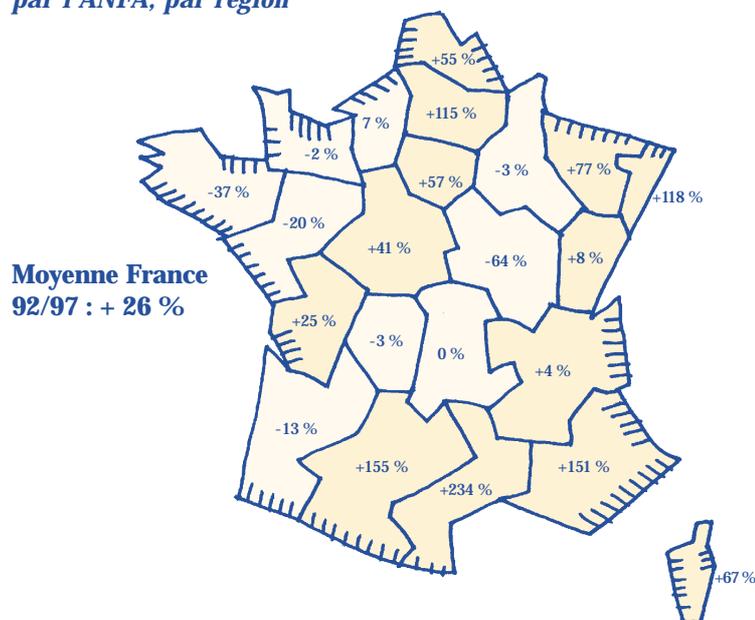


Source : ANFA et INSEE-SIRENE 01/01/98

L'enquête ANFA sur les contrats achevés en 1997 : la méthode

- L'enquête dont les résultats figurent ci-après a été menée au cours de l'année 1997. Chacune des Délégations Régionales ANFA a fait parvenir aux entreprises ayant terminé un contrat de qualification ou d'adaptation un questionnaire portant sur différents thèmes. Les résultats présentés ci-après concernent exclusivement les contrats de qualification menés à terme normal en 1997.

Évolution 92/97 du nombre de contrats de qualification engagés par l'ANFA, par région



Le contrat de qualification, économiquement et socialement utile... ...mais consommateur de temps



- Le fait que la première motivation à faire un contrat de qualification soit celle de la formation tournée vers le développement de l'entreprise apparaît encourageant pour un secteur qui doit sans cesse s'adapter aux évolutions techniques et à l'exigence croissante des consommateurs. Le recours aux contrats en alternance participe donc moins d'une gestion des emplois à court terme que d'une gestion des compétences, à plus long terme.
- Quant à la volonté d'apporter une aide aux jeunes (qu'il convient néanmoins de nuancer), elle paraît salutaire

re dans un secteur où la stabilité d'un noyau de salariés en place conjuguée à la diminution des entrées de jeunes limite fortement l'accès des jeunes aux emplois du secteur.

- La fonction du contrat en tant que pré-test à l'embauche constitue une motivation forte pour près de la moitié des entreprises.

Quelles sont les motivations des employeurs à conclure un contrat de qualification ?

Former du personnel qualifié pour l'établissement	74,3 %
Aider les jeunes	56,0 %
Prendre le temps de tester le jeune avant l'embauche	49,3 %
Pour apporter de nouvelles compétences	41,4 %
Pour les avantages financiers qu'il procure	36,1 %
Rajeunir la moyenne d'âge du personnel	27,6 %
Créer des liens avec les lieux de formation	22,9 %

Source : ANFA, enquête CQ 1997

- L'opinion la plus répandue relative à la conclusion d'un contrat de qualification est que " cela prend du temps " : du temps qu'il convient de dégager, de ménager, d'aménager ou qui vient à manquer. Le fait que les problèmes d'organisation interne ne soient guère évoqués montre que la gestion du temps est importante mais pas insurmontable.

Que pensent les employeurs des contrats de qualification ?

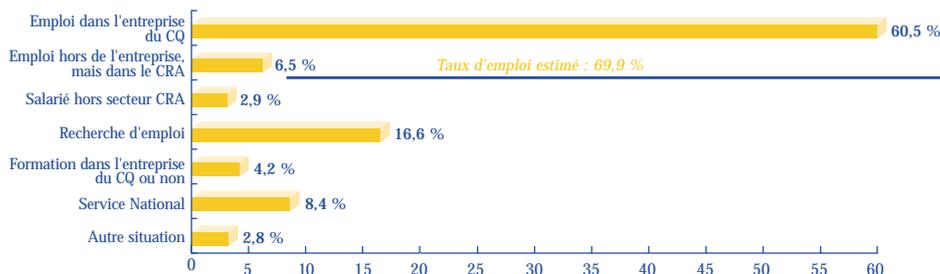
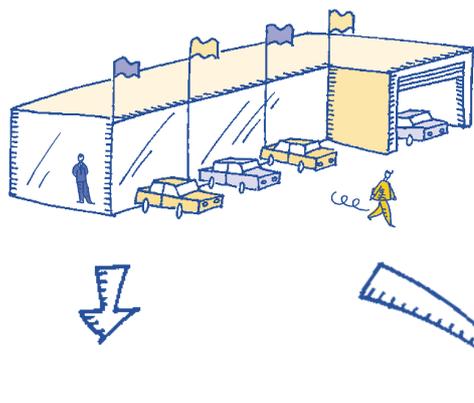
	Tout à fait ou plutôt d'accord
Cela prend du temps	69,4 %
Les contraintes administratives sont lourdes	46,5 %
Les relations avec le centre de formation sont insuffisantes	42,6 %
Cela pose des problèmes d'organisation interne	41,6 %
Le niveau des stagiaires est trop bas	38,9 %
Ce n'est pas rentable	36,4 %
Les formations proposées ne correspondent pas à leurs besoins	14,8 %

Source : ANFA, enquête CQ 1997

Que deviennent les jeunes à l'issue de leur contrat de qualification ?

Le taux d'emploi peut être estimé en moyenne à 69,9 %.

Situation des jeunes à l'issue de leur contrat de qualification à la date de l'enquête, du point de vue de leur ancien employeur

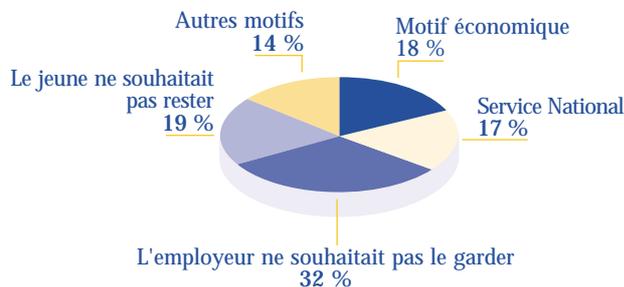


Source : ANFA, enquête CQ 1997, calcul hors non réponses

- 51,2 % des employeurs ont maintenu le jeune dans leur entreprise à l'issue du contrat de qualification, contre 77,8 % pour les contrats d'adaptation.
- 61 % des embauches bénéficient d'un Contrat à Durée Indéterminée (contre 84,3 % pour les contrats d'adaptation).

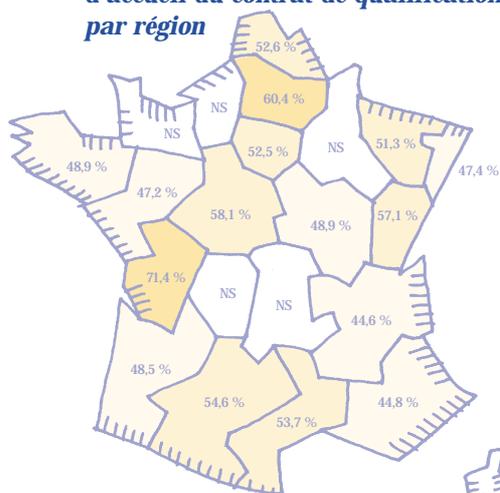
- 48,8 % des jeunes ont quitté l'entreprise formatrice.

Pourquoi le jeune n'est plus dans l'entreprise ?



Source : ANFA, enquête CQ 1997

Taux de maintien dans l'entreprise d'accueil du contrat de qualification, par région



Source : ANFA, enquête CQ 1997

Moyenne France : 51,2 %

NS : non significatif, c'est-à-dire que l'effectif total répondant est inférieur à 40

- Près d'un tiers des employeurs qui n'ont pas maintenu le jeune dans leur entreprise ne souhaitaient pas garder celui-ci à l'issue du contrat.
- Parmi les autres motifs les plus couramment cités, la « fin de contrat » occupe le premier rang.

- Ces deux éléments de réponse tendent à faire du non maintien dans l'entreprise une pratique « rationnelle » du point de vue de l'entreprise. Ici, pointe la problématique de l'usage du contrat de qualification comme contrat banalisé, de recours à une main d'oeuvre meilleur marché.

Plus de 70% des utilisateurs de contrats en alternance pensent renouveler l'expérience.

Ainsi, ce n'est pas tant le coût salarial ou l'absence de tuteur qualifié qui freinent les embauches mais l'incertitude quant à la conjoncture et pour certaines entreprises, les sur-effectifs permanents. Une tendance apparaît : « plus les établissements utilisent l'apprentissage et les contrats de formation en alternance en général, plus ils souhaitent développer cet usage ».

- ➤ Aider les entreprises à faire le premier pas pourrait constituer une piste de développement des formations alternées.

Auto focus

Directeur de la publication :
Yves Terral
Directeur de rédaction :
Philippe Mérel
Rédaction :
Valérie Chiron, Hélène Camaret
Observatoire
Tél. : 02 28 01 08 01

Publipanel Créations 1108



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE