

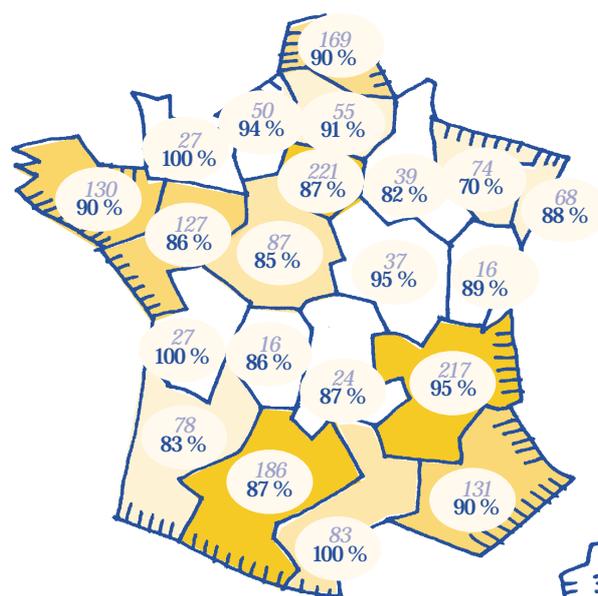
# Auto

## Observer pour mieux former

# focus

### DOSSIER

## Les Certificats de Qualification Professionnelle dans la Branche des Services de l'Automobile



Effectifs en CQP  
Résultats aux examens (en %)

Source : A.N.F.A., effectifs 99/résultats 98

## 5 200 CQP délivrés depuis 1990

Depuis le début des années quatre-vingt-dix, certaines Branches professionnelles ont mis en place des formations pour répondre spécifiquement à leurs besoins de compétence. En 1995, 215 CQP avaient été créés\*.

Au sein de la Branche des services de l'automobile, depuis 1990, 12 CQP ont été créés et 5 200 certificats ont été délivrés.

Les effectifs n'ont cessé d'augmenter puisqu'au 1<sup>er</sup> janvier 1999, 1 800 jeunes étaient en formation CQP.

Alors que ces formations regroupent des publics parfois hétérogènes, ceux-ci s'inscrivent dans des projets communs de spécialisation professionnelle.

L'implication des jeunes et des entreprises dans la préparation de cette formation permet d'atteindre :

- un taux de réussite aux examens élevé puisqu'il est de 86 %
- ainsi qu'un taux d'insertion professionnel fort de 65 % à la fin de la formation et de 90 % deux ans après la formation.

### L'enquête sur les Certificats de Qualification Professionnelle

L'enquête a été réalisée en mars 1998 auprès de 485 jeunes ayant préparé un CQP :

- Technicien Electricien Electronicien Automobile (TEEA : 127 jeunes)
- Carrossier peintre (CP : 106 jeunes)
- Conseiller commercial automobile (CCA : 188 jeunes) - forte représentation des CQP CCA dans l'échantillon -
- Vendeur en Pièces de Rechange et Accessoires (VPRA : 64 jeunes)

Cette note de synthèse présente :

- le profil des jeunes inscrits en CQP
- les modes d'insertion professionnelle
- les finalités de ces formations

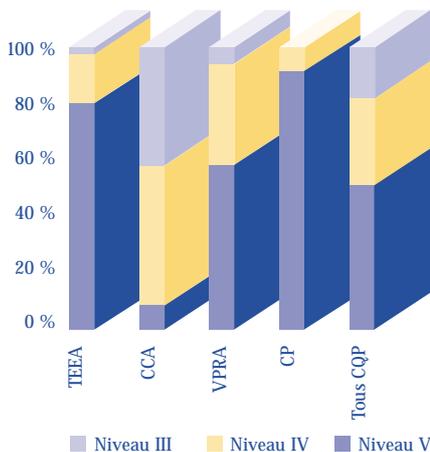
\*source CEREQ



# Les formations de CQP rassemblent des publics d'origines fort différentes

- en terme d'établissements fréquentés. ....>
- ou de niveau de formation

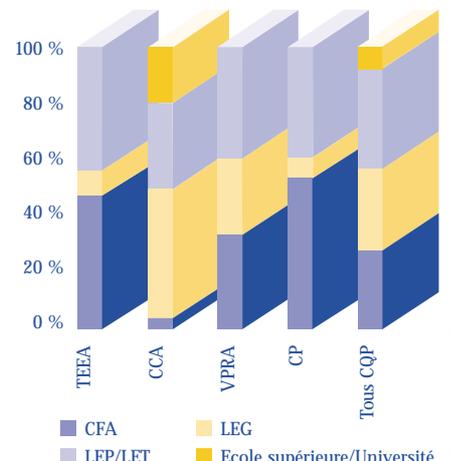
Niveau de formation



Près d'un jeune sur deux avait un niveau V et un sur trois avait un niveau IV en commençant leur formation.

Mais cette tendance globale varie sensiblement en fonction de la nature de la formation préparée : les jeunes préparant un CQP technique sont majoritairement de niveau V (81 % des TEEA et 92 % des CP, alors que les jeunes préparant une formation commerciale sont plus nombreux à avoir acquis au préalable une formation de niveau IV (36 % des VPRA et 50 % des CCA) voire de niveau III (40 % des CCA).

Etablissements fréquentés



Si le public des jeunes préparant un CQP TEEA paraît relativement homogène, du point de vue de l'origine scolaire, il n'en est pas de même des jeunes préparant le CQP CCA au sein desquels on trouve des parcours très variés. L'entrée en CQP CCA intervient souvent en rupture d'un parcours soit de lycée, soit d'université et fonctionne comme une nouvelle forme d'orientation qui permet au jeune de s'inscrire dans un projet professionnel jusque-là non défini.

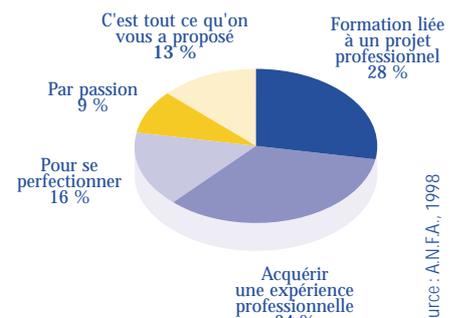
## Les motivations à préparer un CQP : compétences et emploi

Pour une grande majorité des jeunes préparant un CQP, cette formation s'inscrit dans un réel projet à la fois de perfectionnement professionnel et d'insertion dans la vie active.

- Pour un jeune sur trois (34 %), le CQP permet d'acquérir une expérience professionnelle et pour 16 % d'entre eux, il représente un outil de perfectionnement ; soit un jeune sur deux qui considère le CQP comme un moyen d'améliorer ses compétences.
- Pour 28 % des jeunes, la motivation

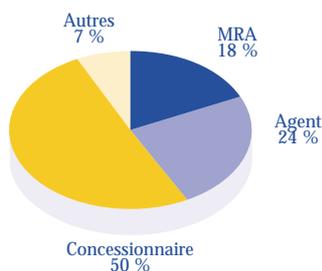
principale à préparer un CQP est orientée vers la vie active : ils préparent cette formation « dans le cadre d'un projet professionnel ».

- L'amélioration des compétences est particulièrement forte dans les motivations des CQP techniques (TEEA 39 % et carrossier peintre 40 %) alors que les CQP tertiaires sont plus nombreux à s'être inscrit dans cette formation « parce qu'elle correspondait directement à leur projet professionnel » (CCA 31 % et VPRA 35 %).



Les motivations à préparer un CQP

## Les entreprises qui participent à la formation CQP : 1 sur 2 est une concession et 2 sur 3 ont plus de 10 salariés



Un jeune sur deux prépare son CQP dans une concession, ce taux est particulièrement élevé pour les CCA (66 % le préparent dans une concession) et surtout les VPRA (75 %) ; alors que les CQP techniques sont davantage préparés chez les agents (38 % des TEEA et 33 % des CP), voire les MRA (indépendants) (24 % des TEEA et 38 % des CP).

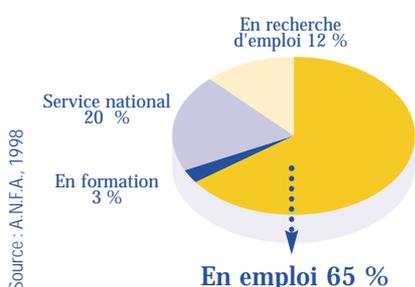
En conséquence, les CQP tertiaires sont davantage préparés dans une entreprise de plus de 10 salariés (79 % des CCA et 91 % des VPRA) alors que les CQP techniques le sont davantage dans une plus petite entreprise (54 % des TEEA et 60 % des CP préparent leur formation dans une entreprise de moins de 10 salariés).

En moyenne, sur l'ensemble des CQP, 63 % sont préparés dans une entreprise de plus de 10 salariés.

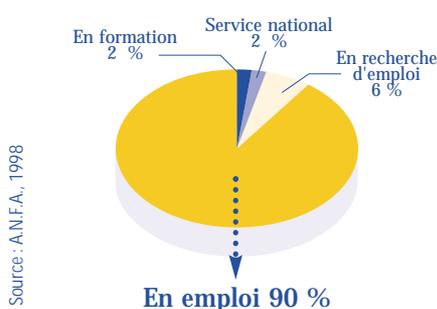
Les entreprises qui forment les CQP

# Une très forte insertion professionnelle

- A la suite d'une formation préparée grâce à un CQP, **65 % des jeunes sont en emploi immédiatement après la formation** dont les 3/4 dans l'entreprise formatrice.
- Cette insertion est croissante et s'inscrit dans la durée puisque **2 ans après leur formation 89 % des jeunes titulaires d'un CQP ont un emploi** dont 62 % dans l'entreprise formatrice.
- Parmi les jeunes qui avaient un niveau V avant le CQP, 56 % étaient en emploi immédiatement après la formation, contre 66 % des niveaux IV et 86 % des niveaux III.
- Cependant ces différences de situation s'expliquent davantage par l'effet d'âge que par l'effet de niveau. En effet, les jeunes de niveau V, plus



Situation immédiatement après le CQP



Situation 2 ans après le CQP

jeunes, sont aussi plus nombreux à effectuer leur service national en sortant de formation.

- Deux ans après la formation, les situations sont relativement homogènes puisque : **88 % des niveaux V avaient un emploi contre 91 % des niveaux IV et 92 % des niveaux III.**



Le niveau du jeune avant l'entrée en formation influe assez peu sur ses possibilités à trouver un emploi.

## Des modalités d'insertion qui varient en fonction des spécialités

Des différences de parcours existent entre les spécialités de formation et particulièrement entre les CQP techniques et les tertiaires. Les premiers ont un peu plus de difficultés à trouver un emploi que les seconds, cependant lorsqu'ils ont un emploi il est davantage en relation avec la formation préparée.

- Les **CQP TEEA** sont légèrement moins nombreux à être en emploi mais ils s'insèrent davantage sur le métier préparé en formation. Ils sont les plus nombreux à rester dans l'entreprise formatrice.
- Les **CQP carrossier peintre** sont relativement moins nombreux à rester dans l'entreprise formatrice et donc à être en emploi immédiatement après la formation, mais ils s'insèrent mieux que les autres puisque deux ans après la formation ils sont en effet les plus nombreux à avoir un emploi. De plus cet emploi est plus fréquemment lié à la formation préparée.

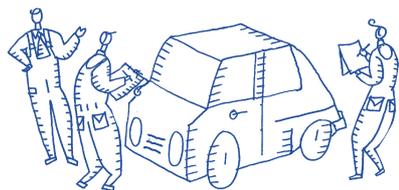
	Tous CQP	TEEA	CP	CCA	VPRA
En emploi immédiatement après le CQP	65 %	61 %	49 %	76 %	69 %
En emploi 2 ans après le CQP	89 %	86 %	92 %	91 %	86 %
En emploi dans l'entreprise formatrice*	62 %	66 %	55 %	63 %	58 %
En emploi** sur le métier appris en formation*	77 %	83 %	82 %	71 %	74 %

\* Parmi ceux qui ont un emploi deux ans après la formation.  
 \*\* Ces chiffres découlent du rapprochement des intitulés d'emploi avec les formations préparées

- Les **CQP CCA** bénéficient d'une insertion professionnelle immédiate très élevée du fait d'un maintien dans l'entreprise formatrice relativement important. Cependant, deux ans après, ils sont « moins » nombreux à occuper un emploi lié à la formation. En conséquence, s'ils ne restent pas dans l'entreprise formatrice, ils ont une plus grande probabilité de s'insérer sur des métiers différents de celui pour lequel ils se sont formés (forte mobilité traditionnelle des vendeurs).
- Les **CQP VPRA** ont un profil d'insertion particulier avec une insertion immédiate importante mais un maintien assez modeste dans l'entreprise formatrice. Deux ans après la formation, leur insertion professionnelle est légèrement moins élevée que la moyenne et sur des emplois moins fréquemment liés à la formation.

# Le CQP : l'effort de formation s'inscrit dans la durée

L'effort de formation réalisé par les entreprises qui emploient un jeune avec un certificat de qualification professionnelle s'inscrit dans la durée



puisque à la fin du contrat de formation 50 % des jeunes restent dans l'entreprise formatrice.

Certes des mouvements s'opèrent; certains quittent cette entreprise, en revanche, d'autres y reviennent puisque deux ans après la formation, 56 % des jeunes interrogés étaient en emploi dans l'entreprise qui les a formés. Ce retour s'opère

probablement après la période de service national.

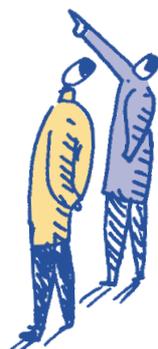
De plus, l'effort de formation ne s'arrête pas à la fin du CQP mais se poursuit par la formation continue : 53 % des jeunes salariés titulaires d'un CQP ont en effet participé à un stage de FC.

## La formation CQP constitue un tremplin pour une ascension professionnelle

Les parcours professionnels réalisés par ces jeunes montrent la valorisation de cette formation : **un jeune CQP sur trois a en effet eu une promotion professionnelle dans les deux ans qui ont suivi leur formation** et 41 % pensent avoir une promotion dans les deux prochaines années.

Les parcours sont cependant différents selon la formation préparée.

Encore une fois une dichotomie s'opère entre les formations



techniques et tertiaires : si 39 % des CQP CCA et 30 % des VPRA ont eu une promotion dans les deux ans qui ont suivi leur formation, ce taux n'est que de 26 % pour les TEEA et de 22 %

pour les CP.

Cependant, en terme de perspective, les techniciens et particulièrement les TEEA sont les plus nombreux (45 %) à penser qu'ils bénéficieront d'une promotion professionnelle dans les deux prochaines années.

## Le CQP : une finalité à la fois de professionnalisation et de régulation

En conclusion, on peut noter que le dispositif C.Q.P. correspond bien à une finalité de professionnalisation, permettant une forte insertion des jeunes dans l'emploi : au terme de deux années après la formation, 9 jeunes titulaires du C.Q.P. sur 10 exercent une activité professionnelle, pour une majorité d'entre eux dans une entreprise de la Branche et dans la filière métier correspondant à la formation C.Q.P. Par ailleurs, il n'apparaît pas de

différences, au regard du taux d'emploi, entre les jeunes, qu'ils aient effectué leur parcours en formation initiale dans un CFA ou dans un autre type d'établissement.

On relève également que les taux d'accès à l'emploi, deux ans à l'issue de la formation, sont globalement homogènes, quel que soit le niveau des jeunes à l'entrée en formation C.Q.P.

De ce point de vue, la modalité de formation C.Q.P. par alternance joue une fonction de régulation en réduisant les inégalités de départ. Elle permet, ainsi, de professionnaliser l'ensemble des jeunes qui participent aux actions C.Q.P., ceci indépendamment de leur origine scolaire.

*En ce qui concerne les C.Q.P. techniques, concernés par l'étude, il conviendrait donc de favoriser l'accès au dispositif de jeunes de niveau V, en adaptant les pratiques de formation aux caractéristiques de ce public.*

### Auto focus

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

