

Les services de l'automobile



Observatoire

2002

*Devenir des lycéens et des apprentis
7 mois après la sortie de leur formation*

Données 2000 et 2001



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE

Devenir des lycéens et des apprentis
7 mois après la sortie de leur formation

données 2000 et 2001

**Ce dossier est édité par l'Observatoire de
L'Association Nationale pour la Formation Automobile**

Service études et perspectives
108, rue du Moulin des Landes
44980 Sainte-Luce-sur-Loire
02.28.01.08.01

observatoire@anfa-auto.fr

A participé à cette édition :
Sandrine Paboef

Edition 06/2002, Sainte-Luce-sur-Loire (44)
48 pages

SOMMAIRE

Préambule	2
1^{ERE} PARTIE : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES FORMES AUX METIERS DE L'AUTOMOBILE, CONTINUE DE S'AMELIORER	4
1. Quelques indicateurs	5
1.1 Forte progression du taux d'emploi	5
1.2 Amélioration de l'accès à l'emploi durable	6
1.3 Précisions sur les jeunes en contrat aidé	9
2. L'influence du niveau et de la filière de formation sur l'insertion professionnelle	10
2.1 L'influence du niveau de formation	10
2.2 L'influence de la filière de formation	11
3. Taux de maintien dans l'entreprise formatrice	16
4. L'influence du contexte local sur l'insertion professionnelle des apprentis et des lycéens	17
POINTS CLES DE LA 1^{ERE} PARTIE	19

2^{IEME} PARTIE : LA PRIMO-INSERTION S'OPERE DE PLUS EN PLUS AU SEIN D'ENTREPRISES DE 10 SALARIES PLUS, ET DANS DES SECTEURS N'APPARTENANT PAS AU CRA	20
1 Répartition des jeunes en emploi selon l'effectif salarié de l'employeur	21
1.1 Une répartition essentiellement dans les entreprises de 10 salariés et plus	21
1.2 Situation professionnelle des jeunes selon l'effectif salarié de l'employeur	24
2 La primo insertion professionnelle dans le Commerce et la Réparation Automobile (CRA)	25
2.1 Part des jeunes en emploi dans le CRA	25
2.2 L'influence du mode de formation	26
2.3 L'influence du niveau de formation	27
2.4 L'influence de la filière de formation	27
2.5 Situation professionnelle des jeunes insérés dans le CRA	29
POINTS CLES DE LA 2^{EME} PARTIE	31

3^{IEME} PARTIE : CARACTERISTIQUES DES POSTES OCCUPES : FONCTIONS, SALAIRES, TEMPS DE TRAVAIL	32
1 Essentiellement des fonctions de production	33
2 Le salaire d'entrée dans la vie active	33
2.1 Salaires des jeunes formés aux métiers de l'automobile : une tendance à l'amélioration	34
2.2 L'importance du mode de formation, du niveau et de la filière sur le salaire	35
2.3 Salaire d'entrée dans la vie active lorsque l'insertion s'effectue dans le CRA	38
2.4 L'influence de l'effectif salarié de l'employeur sur le salaire d'entrée dans la vie active	39
3 Durée de travail	40
POINTS CLES DE LA 3^{EME} PARTIE	41

CONCLUSION	42

ANNEXES	45
Annexe 1	46
Annexe 2	47
Annexe 3	48

PREAMBULE

Champs de l'enquête

Deux enquêtes permettent de caractériser le devenir des lycéens et des apprentis sortis de formation : les enquêtes IVA (Insertion Vie Active) et IPA (Insertion Professionnelle des apprentis). Conduites par le Ministère de l'Éducation Nationale, elles ont pour objectif d'apprécier l'insertion professionnelle des jeunes 7 mois après leur sortie du système de formation. Ainsi, les jeunes ayant quitté leur établissement de formation en 2000 ont été interrogés en 2001.

Les données exploitées par l'Observatoire de l'ANFA concernent l'ensemble des jeunes sortis du système éducatif, ayant suivi une formation professionnelle dans les métiers de l'automobile, en centre de formation par apprentissage ou en lycée professionnel. La dernière étude de l'Observatoire sur ce sujet mettait en exergue les données de 1999. L'actuel dossier présente les résultats 2000 et 2001. Dans la mesure du possible, des comparaisons seront effectuées entre 1999, 2000 et 2001.

Populations interrogées (Détails Annexe 1)

	Lycéens (population de référence ANFA)	Apprentis (population de référence ANFA)
1999 ¹	3694	4479
2000 ²	2904	4979
2001 ³	3461	4867

Source : IVA, IPA 1999/2000/2001 – Ministère de l'Éducation Nationale

1 Données manquantes : Académie de Clermont-Ferrand

2 Données manquantes : Lycéens : Académies d'Orléans et de Versailles

Apprentis : Académies de Bretagne et de Clermont-Ferrand.

3 Données manquantes : Académie de Lille (uniquement pour les apprentis)

Méthodologie

Pour mesurer le degré d'insertion professionnelle des sortants de formation, le principal indicateur utilisé dans ce dossier est celui du taux d'emploi.

Pour le calculer, seuls les emplois de type CDI (contrat à durée indéterminée) et CDD (contrat à durée déterminée), sont considérés. Les contrats aidés, tels que : contrats emploi solidarité, contrat d'adaptation... ne sont pas intégrés dans ce calcul : il s'agit de mesures destinées à favoriser l'accès à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Par ailleurs, dans l'estimation du taux d'emploi, la population effectuant son service national, n'est pas prise en compte. Il s'agit en effet d'un étape avant l'entrée sur le marché du travail. En outre cette situation tend à devenir marginale en raison de l'arrêt du service national obligatoire (loi du 28/10/1997¹).

Calcul du taux d'emploi

	Apprentis			Lycéens			
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	
L1	CDI	1418	1893	2355	814	842	1216
L2	CDD	1157	1247	1280	972	900	1029
L3	Contrats aidés	475	485	416	374	379	475
L4	Service National	226	118	26	349	161	46
L5	Sans emploi	1203	835	774	1185	622	695
L6	Total	4479	4578	4851	3694	2904	3461
L7	Total, hors Service National (L7=L6-L1)	4253	4460	4825	3345	2743	3415
L8	Taux d'emploi (L8=(L1+L2)/L7)	61%	70%	75%	53%	64%	66%

Source : ANFA, exploitation des enquêtes IVA et IPA des années 1999, 2000, 2001
Ministère de l'Éducation Nationale (MEN)

Le service national représentait : - 5% des apprentis en 1999, 3% en 2000 et 1% en 2001 ;
- 9% des lycéens en 1999, 6% en 2000 et 1% en 2001

¹ L'appel sous les drapeaux est suspendu pour tous les jeunes hommes nés après le 31/12/1978.
Observatoire de l'ANFA – Juin 2002

1^{ère} Partie

**L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES
FORMES AUX METIERS DE L'AUTOMOBILE
CONTINUE DE S'AMELIORER**

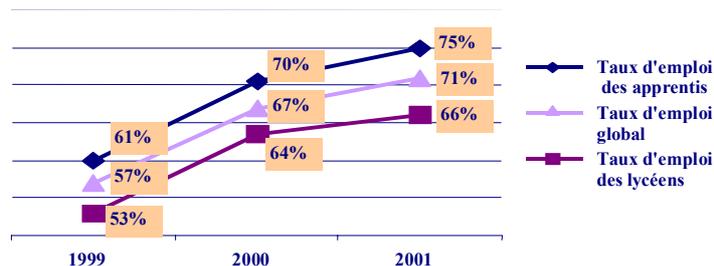
1. Quelques indicateurs

Dans un contexte économique favorable, l'insertion professionnelle des jeunes formés aux métiers de l'automobile, continue de s'améliorer : ils sont de plus en plus souvent en emploi et accèdent plus fréquemment au CDI.

1.1 Forte progression du taux d'emploi

Depuis 1999, le taux d'emploi des jeunes formés aux métiers de l'automobile n'a cessé de progresser.

EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DES JEUNES ISSUS D'UN CFA OU D'UN LP



Source : ANFA,
Exploitation enquête IVA et IPA 1999, 2000, 2001 – MEN
En 1999 : IVA, 3694 répondants IPA ; 4479 répondants
En 2000 : IVA, 2904 répondants, IPA ; 4578 répondants
En 2001 : IVA, 3461 répondants, IPA ; 4851 répondants
Le service national est exclu des calculs

Le graphique ci-dessus met en évidence une forte progression du taux d'emploi des jeunes formés aux métiers de l'automobile qu'ils soient issus d'un CFA ou d'un lycée professionnel.

→ En l'espace de 3 ans, le taux d'emploi global a enregistré une augmentation de 14 points.

Cette progression s'enracine dans un contexte économique favorable depuis quelques années. Depuis juin 1997, le nombre de chômeurs au sens du BIT a diminué de près de 750 000 personnes, et le taux de chômage a reculé de 3 points en 3 ans (9,5% en septembre 2000). Selon l'INSEE, cette diminution du chômage a d'abord profité aux jeunes, et s'est accélérée à l'été 1999. - INSEE Première, n°751, novembre 2000 -

Dans une telle conjoncture, le taux d'emploi des apprentis demeure nettement supérieur à celui des lycéens :

→ En 2001, 75% des apprentis sont en emploi 7 mois après la fin de leur formation, contre 66% pour les lycéens.

Par ailleurs, bien que les lycéens bénéficient d'une nette amélioration de leur insertion professionnelle, l'écart entre les apprentis et les lycéens se serait quelque peu accentué.

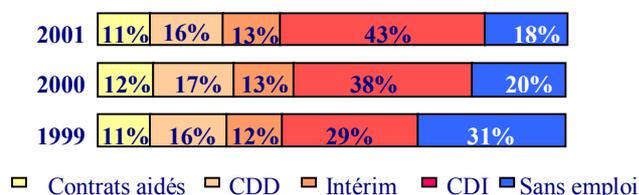
→ En 1999, on relève un écart de 7 points entre le taux d'emploi des apprentis et celui des lycéens, en 2001, cet écart est de 9 points après être descendu à 6 points en 2000.

Ainsi, malgré une évolution très favorable de l'insertion professionnelle des lycéens, on observe que même en période de conjoncture favorable, l'écart entre apprentis et lycéens ne se réduit pas en matière de taux d'emploi.

1.2 Amélioration de l'accès à l'emploi durable

La progression du taux d'emploi des jeunes formés aux métiers de l'automobile s'accompagne d'une part, d'une amélioration de l'accès au contrat à durée indéterminée, et d'autre part, d'une diminution du nombre de jeunes sans emploi.

SITUATION DES JEUNES FORMES AUX METIERS DE L'AUTOMOBILE 7 MOIS APRES LA FIN DE LEUR FORMATION



Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 1999, 2000, 2001 - MEN
 Le service national est exclu des calculs
 En 1999 : IVA, 3694 répondants IPA, 4479 répondants
 En 2000 : IVA, 2904 répondants, IPA, 4578 répondants
 En 2001 : IVA, 3461 répondants, IPA, 4851 répondants

7 mois après la fin de leur formation, **les jeunes formés aux métiers de l'automobile sont de moins en moins sans emploi**

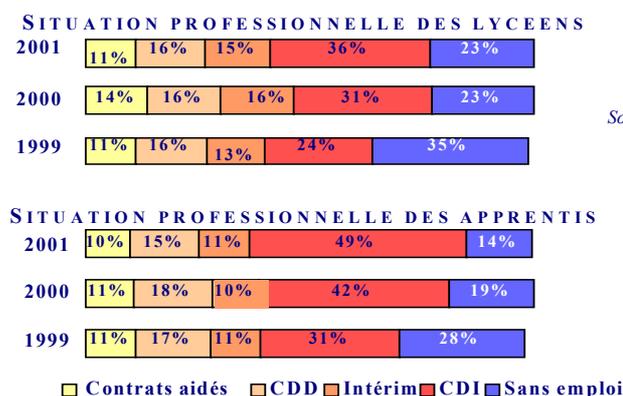
→ En 1999, 31% des jeunes étaient sans emploi contre 18% en 2001, soit une diminution de 13 points.

Les jeunes formés aux métiers de l'automobile sont de plus en plus souvent en CDI.

→ En 1999, 29% des jeunes étaient titulaires d'un poste en CDI et en 2001, 43% étaient dans ce cas de figure soit une augmentation de 14 points de 1999 à 2001 et la part de jeunes sans emploi a diminué de 13 points.

→ La proportion de jeunes en situation de travail précaire (intérim, contrats à durée déterminée, contrats aidés) reste stable.

L'amélioration de l'accès à l'emploi durable et la diminution du nombre de jeunes sans emplois s'observe aussi bien chez les apprentis que chez les lycéens. Mais là encore, il apparaît que **les jeunes ayant effectué un apprentissage sont mieux armés que les jeunes issus d'un lycée professionnel.**



Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 1999, 2000, 2001 - MEN
 Le service national est exclu des calculs
 En 1999 : IVA, 3694 répondants IPA, 4479 répondants
 En 2000 : IVA, 2904 répondants, IPA, 4578 répondants
 En 2001 : IVA, 3461 répondants, IPA, 4851 répondants

D'après ce graphique, il apparaît que :

- **les apprentis obtiennent plus fréquemment que les lycéens un CDI**

→ En 2001, 49% des apprentis seraient en CDI, 7 mois après la fin de leur formation contre 36% pour les lycéens, soit une progression de 18 points pour les apprentis et de 12 points pour les lycéens depuis 1999.

- L'écart se creuse en matière d'accès à l'emploi durable, entre apprentis et lycéens

→ Alors que le différentiel était de 7 points en 1999, il était de 13 points en 2001. Ainsi, même si les lycéens accèdent de plus en plus à des emplois en CDI, il semble que cette population ait quelques difficultés à aligner sa probabilité d'accès au CDI sur celle des apprentis.

- Les apprentis seraient moins souvent sans emploi que les lycéens.

→ En 2001, ils ne seraient plus que 14% à être sans emploi, contre 23% pour les lycéens.

- L'intérim semble concerner davantage les lycéens que les apprentis. On ne relève pas d'écart significatif en ce qui concerne les contrats aidés et les CDD.

→ En 2001, 15% de lycéens seraient dans cette situation contre 11% pour les apprentis. Par ailleurs, l'intérim paraît gagner du terrain chez les lycéens, + 2 points de 1999 à 2000. Il reste stable pour les apprentis.

Qu'ils soient apprentis ou lycéens, les jeunes formés aux métiers de l'automobile sont moins souvent sans emploi et plus souvent en CDI que la moyenne. En 1999, 27% des apprentis et 29% des lycéens, toutes spécialités confondues sont sans emploi contre respectivement 28% et 35% dans les spécialités de l'automobile.

Si l'on s'en tient à ces indicateurs : taux d'emploi, degré d'accès au CDI, part des jeunes sans emploi, les apprentis bénéficieraient d'une meilleure insertion professionnelle comparativement aux lycéens.

Ces données quantitatives mettent ainsi en lumière le rôle du mode de formation dans le processus d'insertion des jeunes.

Comment expliquer un tel différentiel en matière d'insertion professionnelle entre les jeunes issus d'un CFA et ceux sortants d'un lycée professionnel ?

* Tout d'abord, les formations selon le mode de l'apprentissage bénéficient aujourd'hui d'une meilleure image avec la possibilité pour les jeunes qui optent pour cette alternative d'envisager un véritable parcours de formation. Un apprenti en mécanique a ainsi la possibilité, s'il le souhaite de poursuivre sa formation jusqu'au BTS. Par ailleurs, en 10 ans les CFA se sont réorganisés afin d'aider au développement de l'apprentissage. Les organisations consulaires gestionnaires des CFA, ont développé en partenariat avec l'ANPE, un dispositif, la Bourse de l'Apprentissage afin de favoriser la mise en relation entre les maîtres d'apprentissage et les jeunes. Par ailleurs, les jeunes s'orientant vers ce mode de formation sont véritablement appuyés dans leur projet professionnel. Certains CFA ont mis en place à l'attention des jeunes des tests de positionnement afin de vérifier la cohérence de leurs projets. Par ailleurs, dans certaines régions, le jeune a la possibilité d'effectuer une *Evaluation en Milieu de Travail* (EMT)².

* Plus le jeune bénéficierait d'un lien fort avec le monde du travail et de l'entreprise, meilleure en serait son insertion professionnelle. Il serait plus souvent en emploi et occuperait également plus fréquemment un poste en CDI.

A la différence du lycéen, l'apprenti paraît plus fortement lié à l'entreprise formatrice. **Cet attachement se concrétise pour l'apprenti, par un contrat d'apprentissage et, pour le lycéen, par une convention de stage.**

² Ce dispositif existe depuis 2 ans en Loire-Atlantique. L'EMT se déroule sur 5 jours et doit permettre au jeune soit de valider son projet professionnel soit d'aller à la découverte de métiers qu'il ne connaît pas. En 2001, année expérimentale, 9 EMT ont été signés et 6 contrats d'apprentissage conclus. (Source : *Métiers 44 – Mai-Juin 2002*)

Le Centre INFFO définit ainsi le statut du jeune en apprentissage : « l'apprenti est un jeune travailleur en première formation professionnelle alternée lié à son employeur par un contrat d'apprentissage...En tant que « travailleur », il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation » . (cf *Fiches pratiques de la formation continue – édition 2002*). Par ailleurs, **la nature du lien juridique les reliant à l'entreprise formatrice ne revêt pas la même importance. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier** qui doit être écrit et enregistré par la direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Or si le contrat de travail est une « convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose » (définition du Petit Robert), **la convention consiste en un simple « accord de deux ou plusieurs personnes portant sur un fait précis »** (définition du petit Robert). Ainsi la convention de stage ne revêt pas une dimension aussi contraignante que le contrat d'apprentissage. Par ailleurs, **le type de rémunération n'est pas le même, le stagiaire peut (ou pas) recevoir une indemnité de stage alors que l'apprenti reçoit obligatoirement un salaire** en contrepartie d'un travail effectué. De fait l'investissement du jeune dans l'entreprise ne sera-t-il pas plus ou moins fort suivant le mode de formation choisi ? De même, le degré d'implication de l'employeur dans la transmission d'un savoir-faire face à un jeune en formation ne variera-t-il pas plus ou moins favorablement selon le statut du jeune dans son entreprise ?

* Par ailleurs, le différentiel d'insertion entre apprentis et lycéens n'est-il pas à rechercher en amont de la formation, dans le processus d'orientation ?

Les jeunes choisissant le mode de l'apprentissage sont dans l'obligation de trouver une entreprise formatrice pour prétendre à une inscription à un Centre de Formation par Apprentissage. Ce n'est pas le cas des jeunes s'orientant vers un lycée professionnel. Or parmi ceux qui désirent effectuer un apprentissage, tous ne trouvent pas un patron. **Les élèves présentant le plus d'incertitudes pour les employeurs quant à leurs pré-requis, leurs aptitudes et leurs motivations seraient contraints de s'inscrire en lycée professionnel, alors que ceux paraissant les plus motivés, les plus aptes ... seraient en mesure de s'inscrire en CFA, d'où la meilleure employabilité des apprentis.**

Une enquête qualitative auprès des jeunes inscrits en CFA ou en lycée professionnel et portant sur les modalités d'orientation des jeunes permettrait d'identifier les caractéristiques du public inscrit en CFA et de celui inscrit en lycée professionnel. Cette investigation pourrait notamment avoir pour objectif de mesurer le rôle d'une orientation professionnelle par défaut sur l'insertion professionnelle.

* Enfin, les formations par apprentissage ne jouissent-elles pas d'un certain prestige dans la Branche des Services de l'automobile ? Les jeunes ayant acquis leurs savoir-faire par le biais de l'apprentissage bénéficieraient alors d'une plus grande crédibilité de la part des employeurs. C'est pourquoi ceux-ci accéderaient plus aisément que les lycéens au marché du travail.

1.3 Précisions sur les jeunes en contrat aidé

Sur l'ensemble des jeunes formés aux métiers de l'automobile et interrogés dans le cadre des enquêtes du Ministère de l'Education Nationale, environ 1 jeune sur 10 est en contrat aidé en 2001. Cette population reste à peu près stable de 1999 à 2001.

Ces contrats recouvrent des situations différentes :

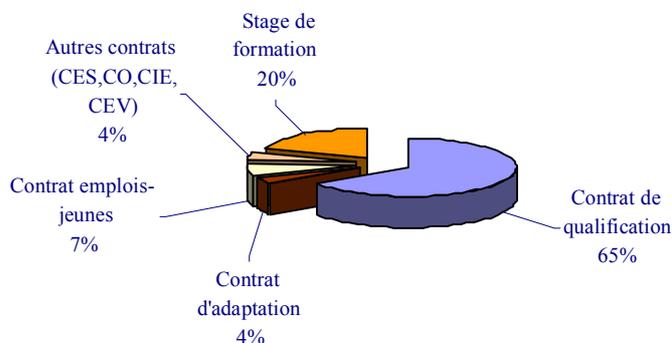
◆ **Les contrats d'insertion en alternance** : contrats d'orientation, de qualification, d'adaptation, ... Ils visent soit l'acquisition pour le jeune d'une qualification professionnelle, soit l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi, soit encore, l'orientation professionnelle.

◆ **Les contrats d'insertion par l'emploi** : contrats d'initiative emploi, contrats emploi solidarité, ... Mis en place dans le cadre de la politique de l'emploi, ils sont destinés à favoriser l'embauche de publics en difficulté, notamment les chômeurs de longue durée et les jeunes.

◆ **Les contrats emploi jeunes** : cette forme de contrat créée dans le cadre du programme « nouveaux emplois, nouveaux services » a été élaborée par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité par la Loi du 16 octobre 1997. Cette loi visait outre le développement d'activités créatrices d'emplois pour les jeunes à favoriser le développement d'activités répondant notamment à des besoins émergents et non satisfaits.

◆ Les stages de formation

LES SITUATIONS DE CONTRAT AIDE EN 2001



Evolution 1999 à 2001

	1999	2000	2001
Contrat de qualification	56%	65%	66%
Contrat d'adaptation	6%	6%	4%
Contrat emplois-jeunes	7%	6%	7%
Autres contrats (CES, CO, CIE, CEV)	5%	3%	4%
Stage de formation	26%	20%	20%

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA, 1999, 2000, 2001, MEN
Le service national est exclu des calculs

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA, 2001 – MEN - Le service national est exclu des calculs

La majeure partie des titulaires d'un contrat aidé est bénéficiaire d'un contrat d'insertion en alternance et en particulier d'un contrat de qualification :

→ en 2001, 65% des jeunes en contrat aidé étaient en contrat de qualification.

Les contrats d'insertion par l'emploi (CES, CO, CIE) ne concernent qu'une toute petite partie des effectifs en contrat aidé :

→ 4% en 2001.

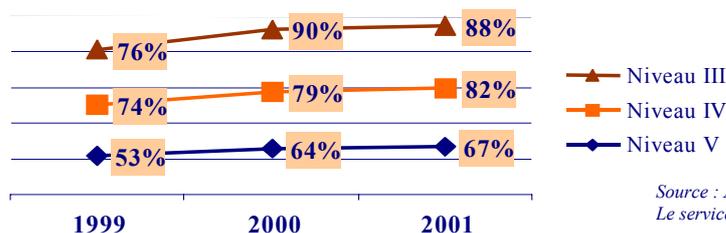
2. L'influence du niveau et de la filière de formation sur l'insertion professionnelle

Si le mode de formation influence l'insertion professionnelle des jeunes, le niveau de formation et la filière paraissent jouer également un rôle sur le taux d'emploi, et l'accès à l'emploi durable.

2.1 L'influence du niveau de formation

Le niveau de formation joue un rôle important en matière d'insertion professionnelle.

TAUX D'EMPLOI DES JEUNES FORMES AUX METIERS DE L'AUTOMOBILE SUIVANT LEUR NIVEAU DE FORMATION



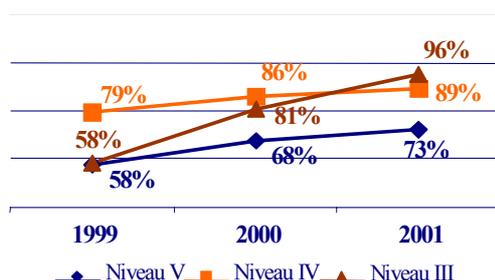
Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 1999, 2000, 2001 – MEN
Le service national est exclu des calculs

La corrélation entre niveau de formation et taux d'emploi se poursuit. Autrement dit plus le niveau de formation est élevé, meilleur est le taux d'emploi des jeunes formés aux métiers de l'automobile.

→ En 2001, 67% des jeunes sortant de niveau V sont en emploi contre 82% pour les sortants d'un niveau IV et 88% au niveau III. Il convient de rester prudent sur ces chiffres : pour le niveau III, le taux d'emploi est calculé sur une population très faible au regard des populations en niveau IV et V. (cf. annexe 1)

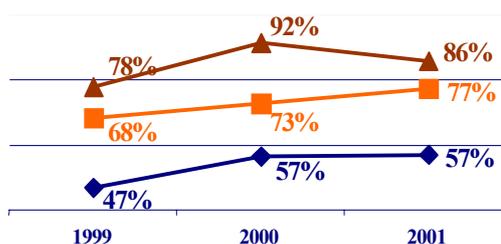
Par ailleurs, à niveau de formation égal, les apprentis semblent s'insérer plus fréquemment sur un emploi que les lycéens. Toutefois, le différentiel en matière d'insertion semble s'atténuer à partir du niveau IV.

TAUX D'EMPLOI DES APPRENTIS SUIVANT LEUR NIVEAU DE FORMATION



Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 1999, 2000, 2001 – MEN
Le Service National est exclu des calculs

TAUX D'EMPLOI DES LYCEENS SUIVANT LEUR NIVEAU DE FORMATION



A niveau de formation égal, le taux d'emploi des apprentis reste supérieur à celui des lycéens. Seules exceptions à cette règle, les années 1999 et 2000 au cours desquelles, les lycéens titulaires d'une formation de niveau III étaient plus fréquemment en emploi que les apprentis détenteurs d'une formation de niveau III. En 2001, le taux d'emploi des apprentis titulaire d'un diplôme de niveau III dépasse celui des lycéens titulaires d'un niveau III. Toutefois, le taux d'emploi calculé au niveau III est à lire et à analyser avec prudence, surtout pour les apprentis puisque les effectifs sont très faibles³,

Si le taux d'emploi des apprentis reste globalement supérieur à celui des lycéens, le différentiel d'insertion s'atténue à partir du niveau IV.

→ Ainsi, en 2001, l'écart entre le taux d'emploi des apprentis et celui des lycéens était de 16 points pour le niveau V, 11 points pour le niveau IV et de 10 points pour le niveau III

Depuis 1999, l'inégalité entre apprentis et lycéens face à l'insertion professionnelle, tend à se réduire pour les plus diplômés tandis qu'elle se creuse pour les moins qualifiés.

→ Le différentiel entre apprentis et lycéens s'est très nettement réduit depuis 1999 pour le niveau III, il est passé de 20 points en 1999 à 10 points en 2001. Il s'est creusé au niveau V, passant de 11 points en 1999, à 16 points en 2001 ; au niveau IV, cet écart semble rester stable.

2.2 L'influence de la filière de formation

La filière de formation joue un rôle en matière d'insertion professionnelle au même titre que le niveau de formation.

Le tableau ci-dessous présente les taux d'emploi en 2000 et 2001 selon la filière de formation. Ces résultats sont à lire avec prudence. D'une part, les effectifs interrogés en cycles et motocycles, en maintenance, réparation VI et vente de pièces et accessoires sont faibles au regard des effectifs interrogés en maintenance réparation VP et carrosserie (cf. annexe 2). D'autre part, alors que le Ministère de l'Education Nationale a bien pris en compte les options VP, VI, cycles motocycles, pour le CAP, et le Bac pro, il a agrégé l'ensemble de ces options pour le BEP. Ainsi, le BEP maintenance réparation a été intégré dans la filière maintenance réparation VP. Cela a pour effet de gonfler les effectifs en maintenance réparation VP et de réduire les effectifs en VI, et cycles motocycles.

SITUATION PROFESSIONNELLE EN 2001 DES JEUNES FORMES AUX METIERS DE L'AUTOMOBILE
QUEL QUE SOIT LE MODE DE FORMATION ET LA FILIERE

	CDI	CDD	Contrats aidés	Sans emploi	Taux d'emploi	Evolution 2000/01 du taux d'emploi
Maintenance, Réparation VP	44%	28%	12%	16%	72%	↗ 5 pts
Maintenance, Carrosserie, Réparation	41%	29%	9%	21%	70%	↗ 4 pts
Maintenance, Réparation VI	62%	23%	10%	5%	85%	↗ 8 pts
Cycles et motocycles	45%	29%	8%	17%	75%	↗ 10 pts
Vente de pièces et accessoires	32%	28%	10%	30%	61%	↘ 2 pts
Total	43%	28%	11%	18%	71%	↗ 4 pts

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2000, 2001 – MEN Le Service National est exclu des calculs

³ En 1999, seuls 29 apprentis titulaires d'un niveau III ont répondu à la question posée sur la situation occupée à l'issue de leur formation. En comparaison, le nombre de lycéens titulaires d'un niveau III était nettement supérieur : 247 personnes. Ainsi, le taux d'emploi calculé pour les lycéens apparaît plus significatif que celui des apprentis.

En matière d'insertion professionnelle, le tableau page précédente fait apparaître **des divergences dans les taux d'emploi, selon la filière suivie par le jeune durant sa formation.**

2.2.1 Les jeunes du VI et du cycle motocycle s'insèrent très bien au regard de ceux des autres filières

Dans ces filières, l'on retrouve les plus forts taux d'emploi. Par ailleurs, les jeunes issus du VI et du cycle, motocycle s'insèrent plus facilement que les autres en CDI.

→ 85% des jeunes sortant de la filière VI et 75% du cycle et motocycle sont en emploi 7 mois après la fin de leur formation. 62% du VI et 45% du cycle motocycle ont signé un CDI.

C'est d'ailleurs dans ces deux filières que les taux d'emploi ont enregistré les plus fortes hausses, respectivement + 8 points et + 10 points depuis 2000. En outre, la part des jeunes en CDI est de 19 points supérieure à la moyenne pour le VI.

La très bonne insertion professionnelle des jeunes formés aux métiers de la maintenance, réparation VI révèle de fortes tensions relatives à la demande de jeunes qualifiés. En ce qui concerne le cycle, motocycle, ces jeunes sont souvent très passionnés par le métier et proviendraient pour une grande part de l'enseignement général. Par ailleurs, d'après l'étude sur le commerce et la réparation de cycles et motocycles, réalisée en 1999, le secteur serait confronté à des difficultés de recrutement sur des postes de mécaniciens lié à « un niveau insuffisant des candidats et à une absence de candidats. Ceci explique probablement en partie leur très bonne insertion.

SITUATION DES APPRENTIS ET LYCEENS DES FILIERES VI ET CYCLE, MOTOCYCLE 7 MOIS APRES LEUR FORMATION

	CDI		CDD		Contrats aidés		Sans emploi		Taux d'emploi	
	Apprentis	Lycéens	Apprentis	Lycéens	Apprentis	Lycéens	Apprentis	Lycéens	Apprentis	Lycéens
VI	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	82%	88%
Cycles, motocycles	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	71%	86%

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2001 – MEN Le Service National est exclu des calculs

Si généralement, les jeunes formés aux métiers de l'automobile s'insèrent mieux lorsqu'ils sont apprentis, ce n'est pas le cas dans les filières VI et cycles motocycles : les lycéens bénéficient d'un meilleur taux d'emploi que les apprentis. Or dans ces filières, les taux de réussite aux examens des lycéens sont supérieurs aux taux de réussite des apprentis. Par ailleurs, en ce qui concerne, le VI, une majorité de jeunes effectue sa formation selon le mode scolaire. Ceci explique probablement cette particularité.

TAUX D'EMPLOI DES JEUNES DU VI ET CYCLES MOTOCYCLE SELON LE MODE ET LE NIVEAU DE FORMATION

Niveaux	Véhicule industriel				Cycles, motocycles			Toutes Filières			
	V	IV	III	Ensemble	V	IV	Ensemble	V	IV	III	Ensemble
Apprentis	76%	ns	ns	82%	67%	89%	71%	73%	89%	96%	75%
Lycéens	ns	89%	ns	88%	ns	ns	87%	57%	77%	86%	66%
Ensemble	74%	89%	ns	85%	67%	88%	75%	67%	82%	88%	71%

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2001 – MEN Le Service National est exclu des calculs

A niveau de formation équivalent, les jeunes du VI s'insèrent nettement mieux que les autres. Par ailleurs, l'insertion au niveau V est très forte en comparaison de la moyenne.

→ Au niveau V, 74% d'entre eux sont employé. A titre de comparaison, en moyenne, 67% des jeunes formés aux métiers de l'automobile au niveau V trouvent un emploi 7 mois après la fin de leur formation.

En ce qui concerne, les jeunes du cycles et du motocycle, leur insertion au niveau V est équivalente à la moyenne. Au niveau IV, ils semblent s'insérer mieux que l'ensemble des jeunes toutes filières confondues.

➔ *Au niveau V, 67% d'entre eux sont en emploi. Ils se situent ainsi dans la moyenne. Au niveau IV, ils s'insèrent mieux que l'ensemble des jeunes formés aux métiers de l'automobile : 88% des jeunes du cycle, motocycle sont en emploi contre 82% en moyenne.*

2.2.2 Les jeunes du VP et de la carrosserie se situent dans la moyenne. Toutefois, l'insertion des jeunes de la carrosserie ne paraît pas si bonne au regard de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée déclarée.

Les taux d'emploi des jeunes des filières VP et carrosserie se situent dans la moyenne, de même que leur insertion sur un CDI.

➔ *En 2001, 72% des jeunes de la maintenance, réparation VP sont en emploi 7 mois après leur formation, dont 44% sont en CDI. Le taux d'emploi est de 70% pour la carrosserie et la part de jeunes en CDI est de 41%.*

En ce qui concerne la carrosserie, taux d'emploi et part de jeunes en CDI sont légèrement inférieurs aux moyennes. On pouvait s'attendre à de meilleurs résultats, étant donné la difficulté déclarée par les professionnels du commerce et de la réparation automobile à trouver de la main d'œuvre qualifiée. Il est vrai que les difficultés de recrutement tiendraient davantage au niveau insuffisant des candidats (65% contre 40% pour le VI) qu'à une absence de candidats (14% contre 31% pour le VI) cf *étude sur la réparation collision, de décembre 2000.*

SITUATION DES APPRENTIS ET LYCEENS DES FILIERES VP ET CARROSSERIE 7 MOIS APRES LEUR FORMATION

	CDI		CDD		Contrats aidés		Sans emploi		Taux d'emploi	
	Apprentis	Lycéens	Apprentis	Lycéens	Apprentis	Lycéens	Apprentis	Lycéens	Apprentis	Lycéens
VP	49%	33%	26%	30%	9%	16%	16%	17%	75%	63%
Carrosserie	48%	31%	28%	31%	8%	11%	17%	27%	76%	62%
Total	49%	36%	15%	16%	10%	11%	14%	23%	75%	66%

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2001 – MEN Le Service National est exclu des calculs

Les apprentis du VP et de la carrosserie possèdent à l'image de l'ensemble des apprentis des spécialités de l'automobile, un meilleur taux d'emploi que les lycéens. Dans les 2 cas, ce différentiel est même supérieur au différentiel moyen.

En ce qui concerne la carrosserie, l'écart provient probablement de la particularité du métier : bien qu'il tend à évoluer, il s'agit d'un métier traditionnel, essentiellement manuel exigeant une certaine maîtrise du geste qui ne pourrait s'obtenir que par la voie de l'apprentissage. Par ailleurs dans ces filières, on relève au moins un point commun : le taux de réussite aux examens des apprentis est systématiquement supérieur à celui des lycéens. Ainsi l'apprentissage bénéficierait d'une meilleure image auprès des employeurs.

TAUX D'EMPLOI DES JEUNES DU VP ET DE LA CARROSSERIE SELON LE MODE ET LE NIVEAU DE FORMATION

Niveaux	Véhicule Particulier				Carrosserie				Toutes Filières			
	V	IV	III	Ensemble	V	IV	III	Ensemble	V	IV	III	Ensemble
Apprentis	71%	89%	ns	75%	74%	ns	/	75%	73%	89%	96%	75%
Lycéens	61%	75%	86%	68%	56%	78%	ns	62%	57%	77%	86%	66%
Ensemble	68%	81%	88%	72%	69%	82%	ns	70%	67%	82%	88%	71%

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2001 – MEN Le Service National est exclu des calculs

A niveau de formation équivalent, l'employabilité des jeunes du VP et de la carrosserie est assez similaire à celle observée pour l'ensemble des filières des services de l'automobile. Toutefois au niveau V, les apprentis de la filière VP s'insèrent moins bien

que l'ensemble des apprentis, tandis que les lycéens de cette même filière s'insèrent mieux que l'ensemble des lycéens toutes filières confondues.

→ 71% des apprentis sortant de la filière VP au niveau V sont en emploi 7 mois après la fin de leur formation, contre 73% pour l'ensemble des apprentis du même niveau.

→ 61% des lycéens sortant de la filière VP au niveau V sont en emploi 7 mois après la fin de leur formation, contre 57% pour l'ensemble des lycéens de ce niveau.

2.2.3 Les jeunes de la VPRA semblent rencontrer des difficultés d'accès à l'emploi.

Les jeunes de la filière vente de pièces et accessoires bénéficieraient d'une moins bonne insertion professionnelle en comparaison des autres filières :

→ Leur taux d'emploi est le plus bas : 61% en 2001 et est nettement inférieur au taux d'emploi toutes filières confondues (71%). Il est par ailleurs en diminution de 2 points depuis 2000. En outre, lorsqu'ils sont en emploi, seuls 1/3 d'entre eux seraient en CDI.

Ces résultats sont assez surprenants au regard de l'apparente pénurie de main d'œuvre qualifiée dont semblent souffrir les professionnels du secteur.

En fait, d'après le tableau ci-dessous, ce constat ne s'appliquerait qu'aux lycéens.

SITUATION DES APPRENTIS ET LYCEENS DES FILIERES VP ET CARROSSERIE 7 MOIS APRES LEUR FORMATION										
	CDI		CDD		Contrats aidés		Sans emploi		Taux d'emploi	
	Apprentis	Lycéens	Apprentis	Lycéens	Apprentis	Lycéens	Apprentis	Lycéens	Apprentis	Lycéens
VPRA	48%	20%	30%	27%	6%	12%	15%	41%	78%	47%
Total	49%	36%	15%	16%	10%	11%	14%	23%	75%	66%

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2001 – MEN Le Service National est exclu des calculs

Parmi les jeunes de la filière VPRA, seuls les lycéens rencontreraient de grosses difficultés d'accès à l'emploi :

→ seuls 47% d'entre eux occupent un emploi en CDI ou en CDD, contre 66% pour l'ensemble des lycéens, toutes filières confondues. A l'opposé, les apprentis s'insèrent très bien, puisque 78% d'entre eux sont en emploi en 2001, ce qui est supérieur, au taux d'emploi des apprentis toutes filières confondues.

Ainsi, le faible taux d'emploi mis en évidence dans cette filière s'explique essentiellement par le faible taux d'emploi des lycéens.

Pourquoi sur l'ensemble des jeunes formés aux métiers de la VPRA, les lycéens s'insèrent-ils aussi faiblement dans un secteur où selon les déclarations des professionnels, il apparaît difficile de trouver de la main d'œuvre qualifiée ? Pourquoi les apprentis formés au niveau V s'insèrent-ils aussi fortement au regard de ceux issus d'autres filières ?

En fait, les jeunes formés dans cette filière le sont essentiellement par le mode de l'apprentissage.

→ Sur l'ensemble des effectifs en formation dans cette filière de 2000 à 2001, 55% ont signé un contrat d'apprentissage, seuls 28% se sont formés dans le cadre d'un lycée professionnel. Si l'on prend en compte les effectifs en contrats de qualification, 17% ; l'alternance, représenterait pour cette filière 72% des effectifs en formation de 2000 à 2001, ce qui est nettement supérieur à la moyenne nationale : 50,6% des effectifs en formation toutes filières confondues ont « choisi » le mode de l'alternance. Ainsi, on peut supposer que dans cette filière, le poids de l'alternance a certainement une influence sur le degré d'insertion

professionnelle des jeunes. Pour un poste portant sur des fonctions relatives à la vente de pièces et accessoires, face à 2 jeunes formés à ces fonctions, l'un issu de l'apprentissage, l'autre d'un lycée professionnel, l'employeur ne préférerait-il pas le premier, sachant que la majorité des jeunes se forment par le biais de l'alternance ? En outre, dans cette filière, le taux de réussite aux examens des apprentis est systématiquement supérieur à celui des lycéens :

→ Lors de la session 2000, 83,7% des apprentis de la filière VPRA ont réussi leur examen contre 74,7% des lycéens (source CD-Rom de l'Observatoire de l'ANFA, 2001).

On peut ainsi s'interroger sur un éventuel lien entre taux de réussite aux examens et taux d'emploi. Il aurait été intéressant de connaître la part des diplômés et la part des non diplômés parmi les jeunes interrogés dans le cadre d'IVA et IPA. Ces enquêtes rappellent le reposent sur du déclaratif.

Une problématique plus large apparaît au travers de ces diverses questions, il s'agit de la problématique de l'orientation professionnelle. Quel public est orienté vers la filière VPRA en statut scolaire ? S'agit-il d'une insertion professionnelle par défaut ? Il serait intéressant de mieux cerner le profil des jeunes lycéens en VPRA au moyen d'une enquête qualitative dans un premier temps et d'une enquête quantitative dans un second temps.

TAUX D'EMPLOI DES JEUNES DE LA VPRA SELON LE MODE ET LE NIVEAU DE FORMATION

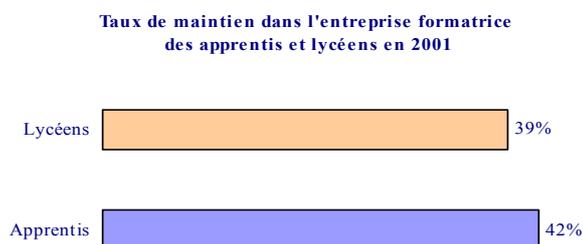
	VPRA, niveau V	Toutes Filières, niveau V
Apprentis	78%	73%
Lycéens	46%	57%
Ensemble	61%	67%

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2001 – MEN Le Service National est exclu des calculs

En fait la population interrogée au sein de cette filière, est formée au niveau V, c'est pourquoi l'« employabilité » dans cette filière apparaît si faible. A un tel niveau de formation, les taux d'emploi sont moins bons que pour les niveaux IV et III. Les filières dans lesquelles, on retrouve les meilleurs taux d'emploi, proposent des formations allant du niveau V au niveau III. On peut s'interroger sur les besoins en main-d'œuvre des professionnels du secteur. En matière de formation initiale, les formations de niveau V sont-elles suffisantes ? Correspondent-elles à l'ensemble des emplois proposés au sein de la filière vente de pièces et accessoires ? Existe-t-il des emplois nécessitant des formations de niveau IV et III dans la filière ? Si tel est le cas, la formation initiale peut-elle répondre aux besoins exprimés ?

Par ailleurs, une autre question se pose quant à la composition du public orienté en VPRA. Les jeunes inscrits dans cette filière sont-ils des jeunes réellement motivés par le secteur ? Les métiers de la vente de pièces et accessoires font plutôt partie des métiers de services. Or, à ce niveau et sur ce type de fonctions, l'insertion apparaît plus difficile : ainsi, à titre d'exemple, si 47,9% des jeunes lycéens formés au domaine des services sont en emploi en 2000, la proportion est de 58,8% lorsque le domaine de formation est relatif à la production. Source : Ministère de l'Education Nationale – Note d'Information 02.26 Mai.

3 Taux de maintien dans l'entreprise formatrice



*Source : ANFA, exploitation enquête IVA-IPA 2001 / MEN
Population en emploi (CDD, CDI, Contrats aidés)*

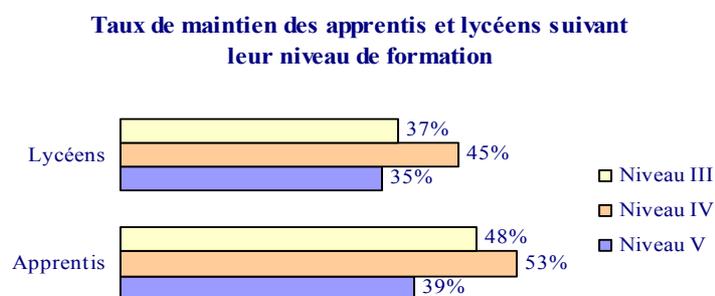
En moyenne, près de 4 jeunes sur 10 restent dans l'entreprise dans laquelle ils ont été formés. Globalement, le taux de maintien dans l'entreprise formatrice varie peu suivant le mode de formation.

→ En 2001, 39% des lycéens en emploi (y compris les contrats aidés) sont maintenus dans l'entreprise où ils ont effectué leur formation, la proportion est de 42% pour les apprentis, soit un écart de 3 points seulement entre les deux modes de formation.

Ainsi, les jeunes, qu'ils aient choisi d'effectuer leur formation dans le cadre scolaire ou bien qu'ils aient opté pour l'apprentissage semblent bénéficier des mêmes chances d'être embauchés dans l'entreprise où ils ont effectué leur formation.

Etant donné le faible différentiel en la matière entre apprentis et lycéens, on peut supposer que la propre capacité du jeune à développer, à acquérir des compétences et à s'adapter à la vie de l'entreprise entre pour une plus grande part dans le maintien ou pas dans l'entreprise formatrice.

Certes le différentiel est faible entre apprentis et lycéens, toutefois le taux de maintien des apprentis dans l'entreprise formatrice reste supérieur à celui des lycéens. Si l'on s'attache à identifier le taux de maintien dans l'entreprise formatrice suivant les niveaux de formation, le taux de maintien dans l'entreprise formatrice des apprentis reste systématiquement supérieur à celui des lycéens (cf graphique ci-dessous).



Qu'ils soient apprentis ou lycéens, c'est surtout pour les jeunes titulaires d'une formation de niveau IV, que le taux de maintien dans l'entreprise formatrice est le plus fort. La corrélation

identique ou très proche du taux d'insertion des apprentis, c'est le cas de la Bourgogne, la Franche-Comté, le Limousin, l'Auvergne, le Poitou-Charentes, l'Aquitaine.

Dans les régions du Sud (PACA, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées) et du Nord (Nord-Pas-de-Calais, Picardie), l'insertion des apprentis et des lycéens apparaît plus difficile au regard d'autres régions. Or il s'agit de régions dans lesquelles le taux de chômage est supérieur voire très nettement supérieur au taux national (Cf tableaux pages suivante). En outre, pour les régions du Nord, la proportion de jeunes parmi les demandeurs d'emploi est très forte.

Taux de chômage au sens du BIT en 1997

Région	Taux de chômage régional	Taux de chômage national
PACA	15.9%	12.4%
Languedoc-Roussillon	17.1%	
Midi-Pyrénées	14.2%	
Nord-Pas-de-Calais	16.3%	
Picardie	13.6%	

Source, CEREQ, DARES INSEE

Dans les régions de l'Est (Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne, Franche-Comté) et de l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire et Basse-Normandie), l'insertion professionnelle apparaît plutôt bonne, de même, en Auvergne. Il s'agit de régions dans lesquelles le taux de chômage est relativement bas ou très proche de la moyenne nationale.

Taux de chômage au sens du BIT en 1997

Région	Taux de chômage régional	Taux de chômage national
Alsace	7.9%	12.4%
Lorraine	11.5%	
Champagne-Ardenne	12.7%	
Franche-Comté	10.2%	
Bretagne	11.5%	
Pays de la Loire	12.6%	
Basse-Normandie	12.1%	

Source, CEREQ, DARES INSEE

Points clés de la 1^{ère} Partie

① Amélioration de la primo-insertion des jeunes issus des spécialités automobiles:

→ 71% sont en emploi non aidé en 2001 contre 57% en 1999

→ 43% sont en CDI en 2001 contre 29% en 1999.

② La progression du taux d'emploi des lycéens, ne comble pas le retard vis à vis des apprentis :

→ En 2001, 75% des apprentis en emploi non aidé , contre 66% pour les lycéens

→ En 2001, 49% des apprentis en CDI, contre 36% pour les lycéens.

③ Quelques facteurs explicatifs:

→ Loi de juillet 1987 : désenclavement de l'apprentissage.

→ Les apprentis seraient plus étroitement liés au monde du travail (contrat de travail, salaire...).

→ Plus grande motivation des jeunes inscrits en CFA : ils doivent trouver un patron.

→ Prestige de l'apprentissage dans la Branche des Services de l'automobile.

④ Le différentiel entre apprentis et lycéens tend à s'atténuer à partir du niveau IV :

→ En 2001 : 16 points d'écart au niveau V ; 11 points au niveau IV.

⑤ Poursuite de la corrélation entre niveau de formation et taux d'emploi observée en 1999, et ce quel que soit le mode de formation.

⑥ Influence de la filière de formation sur le taux d'emploi :

<i>Taux d'emploi > à la moyenne</i>	<i>Dans la moyenne</i>	<i>Assez nettement < à la moyenne</i>
<i>VI = 85% en emploi (non aidé) Cycles, motocycles = 75% en emploi (non aidé).</i>	<i>VP = 71% en emploi (non aidé) Carrosserie = 70% en emploi (non aidé). <de 1 point à la moyenne.</i>	<i>VPRA = 61% en emploi (non aidé)</i>

⑦ Les résultats observés en carrosserie, et vente de pièces et accessoire, paraissent liés à la faible insertion des lycéens. A l'inverse les apprentis s'insèrent plutôt bien.

<i>Taux d'emploi</i>	<i>Toutes spécialités confondues</i>	<i>Carrosserie</i>	<i>VPRA</i>
<i>Lycéens</i>	<i>66%</i>	<i>62%</i>	<i>47%</i>
<i>Apprentis</i>	<i>75%</i>	<i>75%</i>	<i>78%</i>

⑧ Quelques tentatives d'explication :

-Taux de réussite aux examens des apprentis nettement > à celui des lycéens dans ces filières

-Prépondérance de l'alternance au sein des effectifs inscrits en VPRA.

-Les métiers de la carrosserie nécessitant un certain savoir-faire, les apprentis seraient privilégiés dans les recrutements des entreprises.

⑨ En moyenne, près de 4 jeunes sur 10 sont maintenus dans l'entreprise formatrice.

Le taux de maintien le plus fort s'observe pour les jeunes sortant au niveau IV.

⑩ Influence du contexte local sur la primo-insertion. Le chômage est en effet très inégalement réparti sur l'ensemble du territoire national.

2^{ème} Partie

LA PRIMO-INSERTION S'OPERE DE PLUS EN PLUS AU SEIN D'ENTREPRISES DE 10 SALARIES ET PLUS ET DANS DES SECTEURS N'APPARTENANT PAS AU COMMERCE ET A LA REPARATION AUTOMOBILE

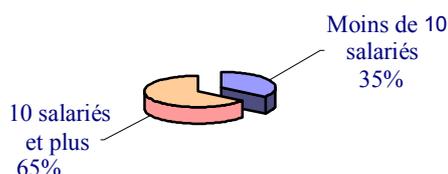
1 Répartition des jeunes en emploi selon l'effectif salarié de l'employeur

La majorité des jeunes formés aux métiers de l'automobile, tous modes de formation confondus, s'insère essentiellement, à l'instar de la population salariée de la branche, dans des entreprises de 10 salariés et plus. Toutefois, les apprentis s'insèrent plus fréquemment que les lycéens dans des entreprises de moins de 10 salariés. En outre, la qualité de l'insertion professionnelle diffère selon la taille de l'entreprise, la proportion de jeunes en CDD apparaît en effet plus forte lorsque l'insertion se réalise dans les grandes entreprises.

1.1 Une répartition essentiellement dans les entreprises de 10 salariés et plus

1.1.1. 65% des jeunes formés aux métiers de l'automobile travaillent dans une entreprise de 10 salariés et plus.

REPARTITION DE L'ENSEMBLE DES JEUNES EN EMPLOI SELON LA TAILLE DE LEUR ENTREPRISE D'ACCUEIL



Source : ANFA, exploitation enquête IVA-IPA 2001 / MEN
Population en activité : CDD, CDI, Contrats aidés

Traditionnellement, les salariés de la branche des services de l'automobile exercent leur activité dans une entreprise de 10 salariés et plus. La configuration est la même en ce qui concerne les jeunes sortant de formation : ils s'insèrent essentiellement dans des entreprises de 10 salariés et plus, 65% d'entre eux occupent un emploi dans une entreprise de 10 salariés et plus en 2001.

En 1999, ils étaient 62% dans ce cas, contre 55% pour l'ensemble des salariés de la branche (Source : Indicateurs nationaux – Observatoire de l'ANFA). **Ainsi, les jeunes sortant de formation seraient plus souvent que la moyenne embauchés dans de grandes entreprises.** Ce différentiel, s'explique probablement par la stratégie des grandes entreprises qui ont plus fréquemment recours au CDD et à l'intérim que les petites entreprises pour tester les jeunes et se constituer un vivier de main-d'œuvre.

Par ailleurs, la part des jeunes s'insérant dans des petites entreprises tend à diminuer :
→ en 1999, ils étaient 38% à travailler dans une entreprise de moins de 10 salariés 7 mois après la fin de leur formation, en 2000, 36% et en 2001, 35%.

Ainsi, l'amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes formés aux métiers de l'automobile observée depuis 1999, s'accompagne d'une diminution de la primo insertion dans les entreprises de moins de 10 salariés.

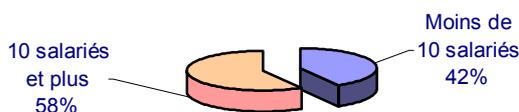
On peut tenter de formuler deux hypothèses pour expliquer ce phénomène :

- **En période de reprise de l'emploi et de pénurie de main d'œuvre qualifiée, les jeunes bénéficieraient d'un choix plus large d'offres d'emploi.** Leurs préférences se porteraient alors sur des entreprises de plus grande taille, davantage structurées, offrant un déroulement de carrière et de meilleures conditions de travail, telles que les 35 heures, atelier de travail chauffé, meilleure rémunération,...

- **Par ailleurs, de 2000 à 2001, le nombre d'entreprises de moins de 10 salariés enregistre une baisse de 1,7% tandis que celui des entreprises de 10 salariés et plus augmente de 5,1% dans la Branche des services de l'automobile.** De même, l'emploi a progressé plus fortement dans les grandes entreprises de 1997 à 1999, +6,8% contre 1,1% d'augmentation dans les petites entreprises (Source ANFA – 4 pages régional édition 2002). Ces évolutions sont liées au phénomène de regroupement des entreprises observé depuis quelques années dans la Branche des Services de l'Automobile. Ces mutations expliquent probablement en partie le fait que la primo-insertion se réalise de moins en moins dans des petites entreprises.

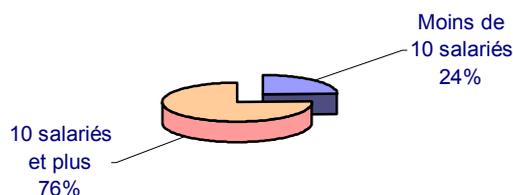
1.1.2. Les apprentis s'insèrent plus fréquemment que les lycéens dans des petites entreprises

TAILLE DES ENTREPRISES D'ACCUEIL DES APPRENTIS



Source : ANFA, exploitation enquête IPA 2001 / MEN
Population en activité : CDD, CDI, Contrats aidés

TAILLE DES ENTREPRISES D'ACCUEIL DES LYCEENS



Source : ANFA, exploitation enquête IVA 2001 / MEN
Population en activité : CDD, CDI, Contrats aidés

Si les apprentis s'insèrent principalement dans des entreprises de 10 salariés et plus, ils sont plus fréquemment en emploi dans des entreprises de moins de 10 salariés comparativement aux lycéens :

→ 7 mois après la fin de leur formation, 42% des apprentis travailleraient dans une entreprise de moins de 10 salariés, contre 24% seulement pour les lycéens.

Le contrat d'apprentissage, en tant que moyen de formation est en effet fortement utilisé par les entreprises de moins de 10 salariés, en 2000, 69,1% des employeurs (toutes branches confondues) utilisateurs du contrat d'apprentissage, comptaient moins de 10 salariés dans leur entreprise (MES – DARES).

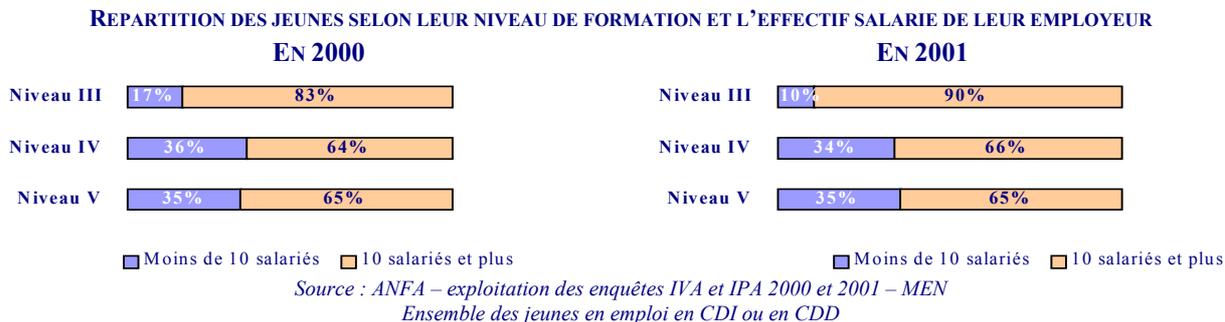
Depuis 1999, la part des apprentis exerçant leur activité professionnelle dans une petite structure tend à diminuer :

→ 45% des apprentis travaillaient dans une entreprise de moins de 10 salariés en 1999, 42% en 2000 et 2001.

Ce constat s'applique également pour les lycéens :

→ 26% travaillaient chez un employeur de moins de 10 salariés en 1999, de même en 2000, et 24% en 2001.

1.1.3. Les sortants de niveau III s'insèrent fortement dans les entreprises de 10 salariés et plus



La répartition des jeunes en emploi selon l'effectif salarié de leur employeur, est quelque peu identique entre sortants de niveau V et sortants de niveau IV. En outre cette configuration reste stable de 2000 à 2001.

→ Environ 34% des jeunes sortants de niveau V et IV travaillent dans des entreprises de petite taille (moins de 10 salariés) et 66% dans des entreprises de plus grande dimension (10 salariés et plus).

Les proportions sont nettement différentes pour les jeunes sortants d'une formation de niveau III :

→ En 2000, seuls 17% d'entre eux sont insérés dans une petite entreprise et 83% dans une grande.

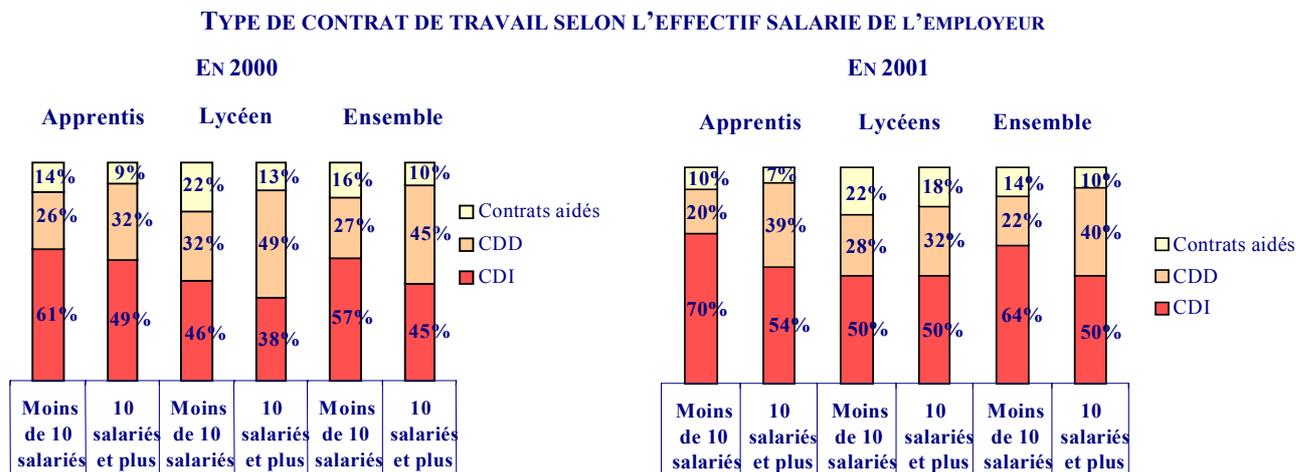
En outre, il semblerait qu'à ce niveau de formation, les jeunes s'orientent de moins en moins vers les petites entreprises.

→ En 2001, seuls 10% d'entre eux étaient intégrés dans une petite structure.

Cette configuration concerne-t-elle seulement la primo-insertion ou bien s'applique-t-elle également à l'ensemble de la population salariée ? Pour quelles raisons les jeunes les plus qualifiés s'insèrent principalement dans les entreprises de 10 salariés et plus ? Est-ce parce que les besoins en main d'œuvre qualifiée se situent essentiellement dans les entreprises de plus grande dimension. Les petites entreprises ayant des besoins en qualification de niveau III, ne sont-elles pas moins attractives que les plus grandes aux yeux d'éventuels salariés ?

1.2 Situation professionnelle des jeunes selon l'effectif salarié de leur employeur

Si les jeunes formés aux métiers de l'automobile s'insèrent en priorité dans le cadre d'entreprises de 10 salariés et plus, ils apparaissent plus souvent embauchés en CDD et en contrats aidés dans ce type d'entreprise.



Les jeunes (tous modes de formation confondus) s'insérant dans une entreprise de moins de 10 salariés seraient plus fréquemment titulaires d'un CDI que ceux qui exercent dans une entreprise de 10 salariés et plus.

→ En 2000, 57% des jeunes employés dans une entreprise de moins de 10 salariés étaient en CDI contre 45% pour les entreprises de 10 salariés et plus, soit un écart de 12 points. En 2001, la part des jeunes s'insérant sur un CDI a progressé quelle que soit la taille de l'entreprise, mais elle demeure supérieure dans les entreprises de petite taille, (64% en CDI), comparativement aux plus grandes entreprises (50% en CDI).

Ainsi, les jeunes, bien qu'ils disposent de plus fortes probabilités d'accéder à un emploi stable en s'orientant vers des entreprises de moins de 10 salariés, se dirigent essentiellement vers des entreprises de 10 salariés et plus. De fait on peut s'interroger sur les motivations qui président à l'orientation professionnelle. Dans un contexte de reprise, la sécurité de l'emploi mise en avant par nombre de candidats à l'emploi ne semble pas ou plus un critère déterminant pour les jeunes formés aux métiers de l'automobile. Travailler dans une entreprise de plus grande dimension, et cela même en CDD est peut-être non seulement plus intéressant : meilleur salaire, conditions de travail plus agréables, ... mais aussi plus valorisant notamment lorsqu'il s'agit d'une entreprise ou d'un groupe bénéficiant d'une bonne image de marque.

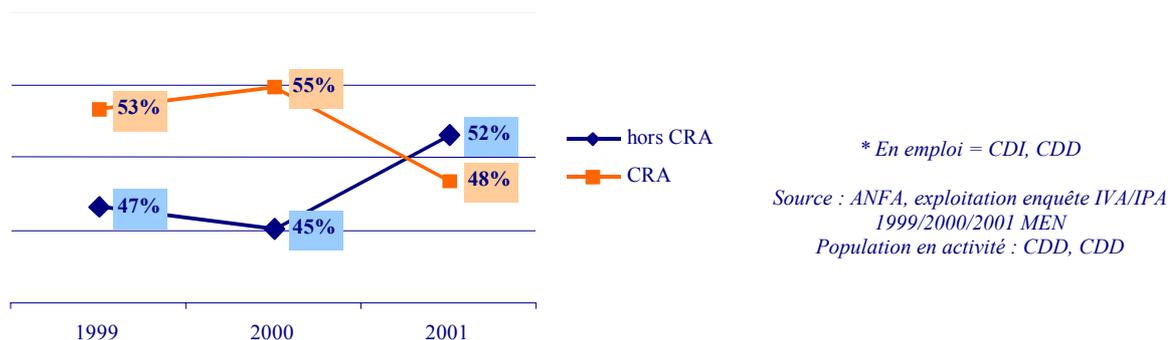
D'une manière générale, l'amélioration de l'accès à l'emploi durable touche aussi bien les jeunes s'insérant dans une petite structure que ceux s'insérant dans une plus grande et ce quel que soit le mode de formation.

2 La primo-insertion professionnelle dans le Commerce et la Réparation Automobile (CRA)

La tendance au phénomène d'évaporation observée ces dernières années se confirme. En 2001, les jeunes formés aux métiers de l'automobile ne s'insèrent plus principalement dans le CRA.

2.1 Part des jeunes en emploi dans le CRA

PART DES JEUNES EN EMPLOI* DANS LE CRA ET EN DEHORS DU CRA (QUELQUE SOIT LE MODE DE FORMATION)



De 1999 à 2000, la part des jeunes (quel que soit le mode de formation) en emploi dans le CRA est supérieure à celle des jeunes en emploi en dehors du CRA.

L'année 2001, rompt avec la tendance précédente : la part des jeunes actifs du CRA devient inférieure à celle des jeunes salariés ne relevant pas du CRA.

La part des jeunes en emploi dans le CRA a en effet enregistré une baisse de 8 points alors que celle des jeunes travaillant en dehors du CRA a augmenté de 7 points.

→ Ainsi, en 2001, 52% des jeunes formés aux métiers de l'automobile travaillent dans une entreprise n'appartenant pas au CRA.

Vers quels secteurs s'évaporent les 52% de jeunes en emploi en 2001 ?

D'après les enquêtes IVA/IPA, il semblerait que les secteurs privilégiés sont essentiellement des secteurs industriels :

→ En 2001, 61% s'évaporeraient vers l'industrie, dont 44% vers l'industrie mécanique, l'électricité et la métallurgie.

Ainsi, une grande partie des jeunes resteraient malgré tout dans des secteurs d'activité proches des secteurs de la Branche des Services de l'Automobile.

Pour quelles raisons plus de la moitié de la population interrogée travaille, 7 mois après la fin de sa formation, chez un employeur n'appartenant pas au secteur du commerce et de la réparation automobile ? S'agit-il d'un départ volontaire vers d'autres secteurs et pour quelles raisons ? Ou bien s'agit-il d'une insertion par défaut ? Cette fuite est-elle transitoire ou bien est-elle définitive ?

Quelques hypothèses peuvent être formulées :

- **Tout d'abord ce phénomène est-il lié à une insertion plus difficile dans le secteur ?** Et dans ce cas la pénurie de main d'œuvre qualifiée déclarée par les professionnels est-elle réelle ou toujours actuelle ? La prochaine enquête recrutement ainsi que des données sur l'emploi et les entreprises, plus récentes que celles dont nous disposons actuellement nous permettra d'infirmer ou de confirmer cette hypothèse.

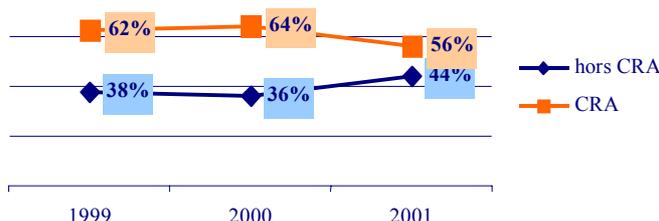
- **Etant donné le contexte économique ; favorable, depuis quelques années, ne peut-on pas plutôt supposer que les jeunes formés aux métiers de l'automobile disposeraient d'un éventail de choix professionnels plus large. Ainsi, ils privilégieraient des entreprises offrant de meilleures perspectives** en terme de rémunération, de conditions de travail, d'avantages financiers, de déroulement de carrière De fait, les employeurs de la Branche, n'offrant pas un environnement de travail aussi agréable, seraient délaissés. Les entreprises de la Branche sont généralement de petite dimension, aussi, il leur est difficile de rivaliser face aux grandes entreprises industrielles, plus fortement dotées en moyens financiers et humain. Le regroupement d'entreprise pourraient permettre de mutualiser les ressources humaines, matérielles et financières.

Une enquête plus qualitative réalisée auprès de la population salariée nous permettrait d'apporter quelques éléments de réponse à ces hypothèses.

2.2 L'influence du mode de formation

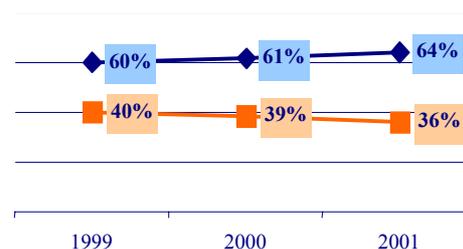
Si depuis 2001, l'ensemble des jeunes formés aux métiers de l'automobile tend à s'insérer essentiellement dans d'autres secteurs que le CRA, qu'en est-il des jeunes issus d'un CFA et de ceux issus d'un LP ?

PART DES JEUNES ISSUS D'UN CFA EN EMPLOI DANS LE CRA ET EN DEHORS DU CRA



Source : ANFA, exploitation enquête IPA 1999/2000/2001 MEN
Population en activité : CDD, CDI

PART DES JEUNES ISSUS D'UN LP EN EMPLOI DANS LE CRA ET EN DEHORS DU CRA



Source : ANFA, exploitation enquête IVA 1999/2000/2001 MEN
Population en activité : CDD, CDI

Les jeunes issus d'un CFA s'insèrent essentiellement dans le secteur du commerce et de la réparation automobile tandis que les jeunes issus d'un LP s'insèrent principalement en dehors du CRA.

Toutefois, les jeunes issus d'un CFA, s'insèrent de moins en moins dans le CRA.

➔ *En 2000, ils étaient environ 64% à travailler dans le CRA. En 2001, ils ne sont plus que 56% dans ce cas.*

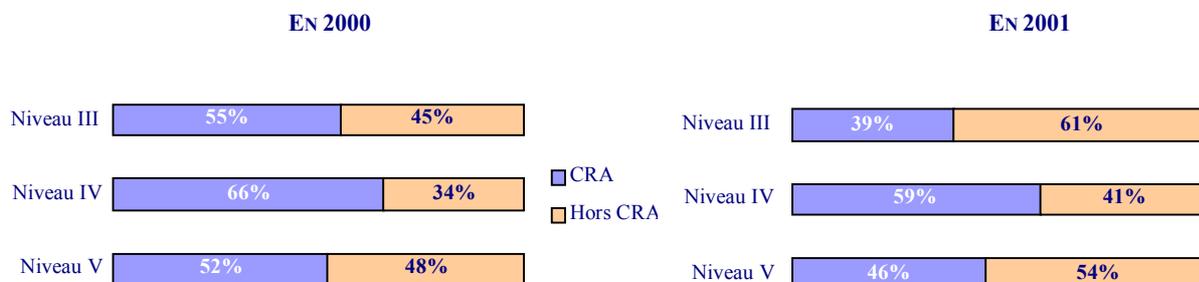
Les jeunes issus d'un LP continuent de s'insérer de plus en plus en dehors du CRA.

La primo-insertion s'opère de plus en plus au sein d'entreprises de 10 salariés et plus, et dans des secteurs n'appartenant pas au Commerce et à la Réparation Automobile

→ En 1999, 60% d'entre eux travaillaient chez un employeur ne relevant pas du CRA. En 2000, ils étaient 61% dans ce cas de figure, et en 2001, 64%.

2.3 L'influence du niveau de formation

PART DES JEUNES EN EMPLOI DANS LE CRA SELON LEUR NIVEAU DE FORMATION,
QUELQUE SOIT LE MODE DE FORMATION



Source : ANFA, exploitation enquête IVA et IPA 2000 MEN
Population en activité : CDD, CDI

Source : ANFA, exploitation enquête IVA et IPA 2001 MEN
Population en activité : CDD, CDI

Le commerce et la réparation automobile attire majoritairement une population formée au niveau IV. Toutefois, celle-ci tend à migrer de plus en plus vers d'autres secteurs.

→ En 2000, les 2/3 environ, d'entre eux occupent un poste dans une entreprise du CRA. Seul 1/3 migrent vers d'autres secteurs que celui du commerce et de la réparation automobile. En 2001, les jeunes formés au niveau IV ne sont plus que 59% à privilégier le CRA.

Les plus qualifiés et les moins qualifiés seraient essentiellement absorbés, et ce de plus en plus fortement, par des entreprises n'appartenant pas au CRA.

→ En 2001, les plus qualifiés et les moins qualifiés ont continué leur migration en dehors du CRA. Ainsi en 2001, 61% des titulaires d'un niveau III et 54% des jeunes sortant d'un niveau V ne travaillent pas dans le CRA. Ainsi, depuis 2000, le mouvement de migration a progressé de 16 points pour les plus qualifiés et de 6 points pour les moins qualifiés.

2.4 L'influence de la filière de formation

	Ensemble en 2000		Ensemble en 2001		Evolution 2000/01	
	CRA	Hors CRA	CRA	Hors CRA	CRA	Hors CRA
VP	61%	39%	52%	48%	- 9 points	+ 9 points
VI	48%	52%	42%	58%	- 6 points	+ 6 points
Cycles motocycles	64%	36%	52%	48%	-12 points	+ 12 points
Carrosserie	55%	45%	56%	44%	+ 1 point	- 1 point
VPRA	52%	48%	43%	57%	- 9 points	+ 9 points

Source : ANFA, exploitation enquête IVA et IPA 2000 et 2001 MEN
Population en activité : CDD, CDI

La tendance à la baisse du taux d'emploi dans le CRA concernerait l'ensemble des filières à l'exception de la carrosserie. C'est d'ailleurs au sein de cette filière que l'on relève le plus fort maintien dans le secteur du commerce et de la réparation automobile :

➔ 56% des jeunes formés aux métiers de la carrosserie sont en emploi dans le commerce et la réparation automobile en 2001. (Pour rappel, seuls 48% des jeunes formés aux métiers de l'automobile s'insèrent dans le CRA en 2001).

Cette donnée s'explique probablement par les difficultés rencontrées en matière de recrutement par les entreprises de réparation collision. D'après l'étude sur ce secteur réalisée en décembre 2000, par l'Observatoire, 66% d'entre elles expriment des difficultés pour recruter le personnel nécessaire (contre 60% des entreprises du VI). Dès lors, il est possible qu'un certain nombre de stratégies soient mises en œuvres pour attirer ou conserver les ressources formées, tels que des salaires plus élevés.

Les jeunes issus des filières VP, cycles et motocycles s'insèrent principalement dans le CRA. Ils ont cependant de plus en plus tendance à s'orienter vers d'autres secteurs ne relevant pas du commerce et de la réparation automobile.

➔ En 2001, 52% des jeunes formés à la maintenance réparation VP travaillent dans une entreprise du CRA, la proportion est identique pour le cycle et le motocycle. Depuis 2000, la part des jeunes insérés dans le CRA a diminué de 9 points pour ceux de la filière VP et de 12 points pour ceux du cycle et motocycle.

Dans d'autres filières, il semble qu'il y ait une plus grande évaporation vers des secteurs autres que le commerce et la réparation automobile, c'est le cas des jeunes issus des filières vente de pièces et accessoires et véhicule industriel. Cette évaporation concerne ainsi d'une part, les publics dont l'insertion apparaît la plus difficile et d'autre part, les publics dont l'« employabilité » est de loin la plus forte.

L'INSERTION EN DEHORS DU CRA

	VP	VI	Cycles motocycles	Carrosserie	VPRA
Agriculture	4%	3%	1%	4%	5%
Bâtiment	10%	12%	8%	13%	12%
Industrie mécanique, électricité, métallurgie	45%	37%	46%	48%	27%
Industrie agroalimentaire, commerce artisanal	5%	2%	7%	6%	20%
Autres industries (bois, textile, chimie, etc ...)	12%	8%	11%	11%	10%
Hôtellerie, restauration	2%	0%	7%	1%	7%
Transport	7%	26%	8%	8%	11%
Administration, collectivité locale	5%	6%	5%	4%	1%
Enseignement, santé	1%	2%	0%	0%	1%
Service aux particuliers	1%	1%	1%	1%	1%
Entreprises de services (banques, assurances, cabinets conseil, etc)	6%	3%	7%	5%	5%

En ce qui concerne les filières pour lesquelles on observe la plus forte évaporation, c'est à dire les filières vente de pièces et accessoires et véhicule industriel, on relève une assez forte dispersion des jeunes :

➔ VI : - 37% en industrie mécanique, électricité, métallurgie
 - 26% dans le transport
 - 12% dans le bâtiment

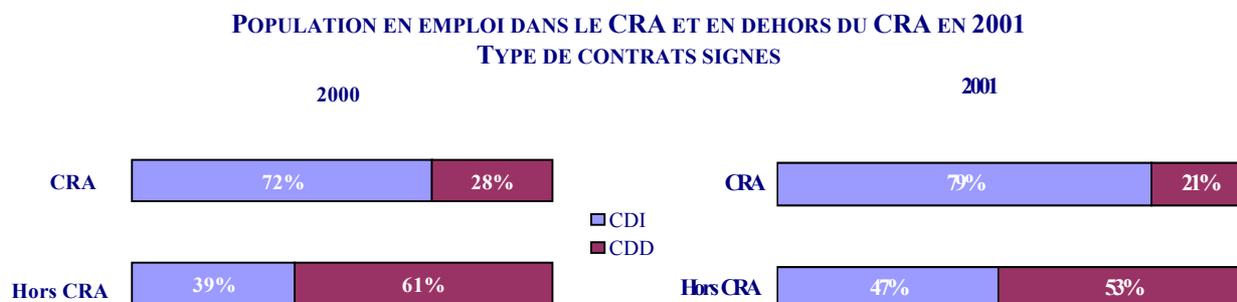
➔ VPRA : - 27% en industrie mécanique, électricité, métallurgie
 - 20% en industrie agroalimentaire, commerce artisanal
 - 12% en bâtiment

- 11% dans le transport
- 10% dans les autres industries

La dispersion est plus faible au sein des autres filières. Globalement en ce qui concerne les filières carrosserie, VP, cycles motocycles, près de la moitié des effectifs s'évaporant vers d'autres secteurs que le CRA, se concentreraient dans le secteur de l'industrie mécanique, secteur vers lequel les compétences acquises dans les métiers du commerce et de la réparation automobile apparaissent directement transférables.

2.5 Situation professionnelle des jeunes insérés dans le CRA

Pour mieux cerner le phénomène d'évaporation du public formé aux métiers des services de l'automobile, il peut être intéressant de mesurer le degré de précarité de l'emploi de la population s'insérant dans le CRA et de celle s'insérant en dehors du CRA. Pour ce faire, le tableau suivant indiquera dans le CRA et en dehors du CRA, la part des jeunes en CDI et en CDD.



Source : ANFA, exploitation enquête IVA, IPA, 2000, 2001 MEN

Si l'ensemble des jeunes formés aux métiers de l'automobile s'insère en premier lieu en dehors du CRA en 2001, ils paraissent davantage confrontés à la précarité de l'emploi :

→ 53% d'entre eux sont en effet en CDD, contre seulement 21% pour le public s'insérant dans le CRA.

Ainsi, la stabilité de l'emploi ne paraît pas être un critère déterminant dans l'orientation professionnelle : bien que la précarité soit plus forte dans les entreprises ne relevant pas du CRA, il s'y insèrent de plus en plus. Toutefois, depuis 2000, il semble que la diminution de la précarité de l'emploi concerne aussi bien les entreprises ne se rapportant pas au CRA que celle du CRA. C'est peut-être une des raisons pour lesquelles, le CRA est de plus en plus concurrencé par d'autres secteurs d'activité économiques en matière d'attractivité.

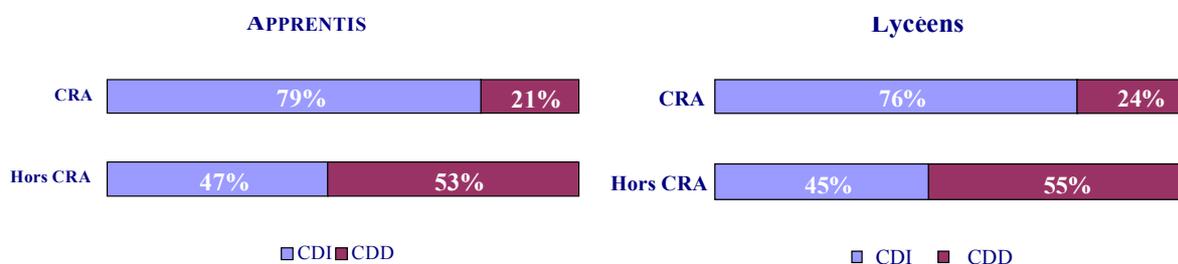
Ce résultat est tout à fait cohérent avec les observations précédentes. On sait que le secteur du commerce et de la réparation automobile compte environ 91% d'entreprises de moins de 10 salariés. Or, dans les développements précédents, l'on a pu constater, que la primo-insertion s'effectue de moins en moins dans les entreprises de moins de 10 salariés et de moins en moins dans le CRA. Ainsi, les entreprises de plus grande taille et, ou ne relevant pas du CRA, absorbent de plus en plus les jeunes sortant du système de formation, or la majorité des contrats proposés sont des emplois précaires. A l'opposé les entreprises du CRA et ou de petite dimension, bien qu'elles proposent plus fréquemment des emplois en CDI seraient de moins en moins privilégiées. Dans le cas d'une insertion professionnelle choisie et non subie,

la dimension des entreprises du CRA n'est peut-être pas suffisante pour intéresser et capter les jeunes sortants de formation. D'ailleurs, d'après les résultats de l'enquête IVA et IPA :
en 2001 :

- Sur l'ensemble des jeunes travaillant dans le CRA, 49% sont employés par une entreprise de moins de 10 salariés.
- Sur l'ensemble des jeunes ne travaillant pas dans le CRA, 80% sont employés par une entreprise de 10 salariés et plus.

Les apprentis tout en travaillant essentiellement dans le CRA, semblent de plus en plus s'insérer hors du CRA. Quant aux lycéens, ils continuent de s'insérer principalement dans d'autres secteurs que ceux du commerce et de la réparation automobile. Or, on vient de le voir, lorsque l'insertion s'effectue en dehors du CRA, l'exposition à la précarité de l'emploi est plus forte. Qu'en est-il pour les apprentis et les lycéens ?

POPULATION DES APPRENTIS ET DES LYCEENS EN EMPLOI DANS LE CRA EN 2001
TYPE DE CONTRATS SIGNES



Source : ANFA, exploitation enquête IPA, 2001 MEN

Source : ANFA, exploitation enquête IVA, 2001 MEN

Qu'ils soient apprentis ou lycéens, on relève à peu près la même configuration : la probabilité d'être en contrat à durée déterminée est beaucoup plus forte lorsque l'insertion se réalise en dehors du CRA.

Points clés de la 2^{ème} Partie

① En période de reprise de l'emploi, les jeunes des spécialités automobiles migrent vers d'autres secteurs que le CRA et tendent à délaisser les petites entreprises :

Part des jeunes en emploi :

	<i>Entreprises de moins de 10 salariés</i>	<i>Entreprises du CRA</i>
1999	38%	53%
2001	35%	48%

② Les apprentis paraissent de plus en plus concernés par les tendances précédentes :

Part des apprentis en emploi :

	<i>Entreprises de moins de 10 salariés</i>	<i>Entreprises du CRA</i>
1999	45%	62%
2001	42%	56%

③ La préférence pour les grandes entreprises touche surtout les plus qualifiés (au niveau III). Cette tendance s'accroît :

Part des jeunes de niveau III en emploi :

	<i>Entreprises de plus de 10 salariés</i>	<i>Entreprises du CRA</i>
2000	83%	62%
2001	90%	56%

④ - Renforcement du phénomène d'évaporation aux niveaux III et V de même pour les jeunes de niveau IV, vivier principal du CRA :

Part des jeunes en emploi en dehors du CRA

	<i>Niveau III</i>	<i>Niveau IV</i>	<i>Niveau V</i>
2000	45%	34%	48%
2001	61%	41%	54%

⑤ Secteurs privilégiés en dehors du CRA : essentiellement industriels :

→ 61% travaillent dans des secteurs industriels (industrie mécanique, l'électricité et la métallurgie...)

⑥ Paradoxe : la primo-insertion se réalise de plus en plus dans des entreprises et dans des secteurs au sein desquels l'usage du CDD est plus soutenu. Cette pratique concerne :

→ 50% des jeunes insérés dans une grande entreprise contre 36% dans les petites entreprises.

→ 53% des jeunes ne travaillant pas dans le CRA, contre 21% pour le public s'insérant dans le CRA.

⑦ Une tendance à l'évaporation uniforme à l'ensemble des filières à l'exception de la carrosserie : on y relève le plus fort maintien dans le CRA :

→, 56% des jeunes formés aux métiers de la carrosserie sont en emploi dans le CRA en 2001

⑧ Phénomène d'évaporation nettement marqué pour les jeunes de la VPRA et du VI :

→ 58% des jeunes du Vi et 58% des jeunes de la VPRA s'insèrent en dehors du CRA.

⑨ En dehors du CRA :

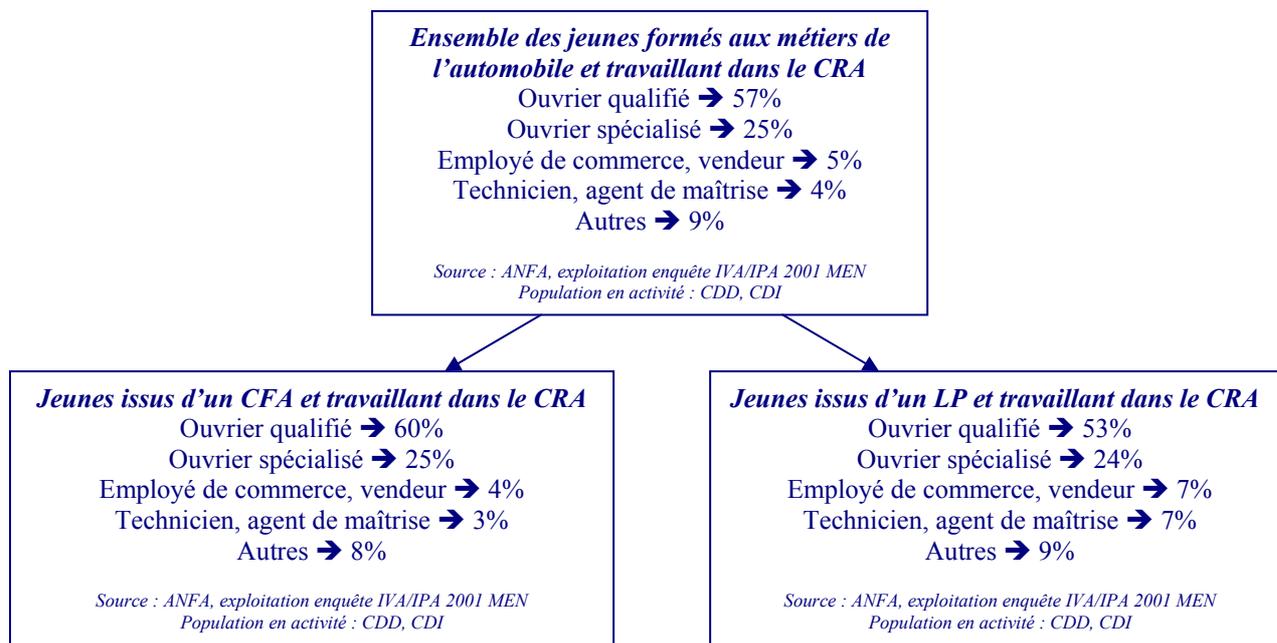
- Une tendance à la dispersion importante pour les filières au sein desquelles l'évaporation est la plus forte, les jeunes de la VPRA transfèrent leurs compétences vers 5 secteurs (industrie mécanique, agroalimentaire, bâtiment, transport, autres industries...).

- Ce n'est pas le cas des filières pour lesquelles l'insertion s'effectue encore essentiellement dans le CRA : les jeunes de la carrosserie, du VP, du cycles motocycles, se répartissent essentiellement dans l'industrie mécanique.

3^{ème} Partie

CARACTERISTIQUES DES POSTES OCCUPES: FONCTIONS, SALAIRES, TEMPS DE TRAVAIL

1 Essentiellement des fonctions de production



Les apprentis s'insèrent en priorité sur des postes d'ouvrier

→ 85% des apprentis exercent des fonctions d'ouvrier qualifié ou spécialisé, contre 77% pour les lycéens.

En effet, selon les chiffres de la DARES, en 2000, 93% des employeurs du commerce et de la réparation automobile utilisent le contrat d'apprentissage sur des fonctions relatives à la production et seulement 6,6% sur des fonctions de service.

Les lycéens seraient plus souvent que les apprentis, insérés sur des fonctions tertiaires (employé de commerce, vendeur) ou d'encadrement (technicien, agent de maîtrise) :

→ 14% d'entre eux occuperaient l'une ou l'autre de ces fonctions contre 7% pour les apprentis.

2 Le salaire d'entrée dans la vie active

Globalement, le salaire d'entrée dans la vie active, pour les jeunes formés aux métiers de l'automobile oscille le plus fréquemment entre 5000 et 6999F. Un certain nombre de critères peuvent influencer le niveau de salaire. En premier lieu, le niveau de salaire d'entrée dans la vie active est fortement lié à la formation. Le mode de formation, le niveau, mais aussi la filière impliquent des niveaux de salaires différents. En outre, les salaires peuvent également varier suivant la taille de l'entreprise dans laquelle le jeune s'insère mais également suivant le secteur d'activité de l'employeur.

2.1 Salaires des jeunes formés aux métiers de l'automobile : une tendance à l'amélioration

Précision : Les développements suivants portent sur le salaire net mensuel auquel sont intégrés les primes¹. Les réponses formulées reposent sur du déclaratif.

Tableau 1 – SALAIRES DES JEUNES FORMÉS AUX MÉTIERS DE L'AUTOMOBILE

	Moins de 4000 F	4000 à 4999 F	5000 à 5999 F	6000 à 6999 F	7000 à 7999 F	8000 à 8999 F	9000 à 9999 F	10000 à 25000 F	Total	Salaire moyen ²
2000	4%	3%	40%	31%	14%	5%	1%	2%	100%	≅ 6800F
2001	3%	2%	32%	33%	18%	7%	3%	2%	100%	≅ 7085F

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2000/2001 MEN - Population en activité : CDD, CDI

De 2000 à 2001, le salaire moyen d'entrée dans la vie active déclaré par les jeunes formés aux métiers de l'automobile a légèrement progressé passant de 6800F à 7085F.

Pour une grande partie des jeunes formés aux métiers de l'automobile le salaire d'entrée dans la vie active oscille entre 5000 et 6999F :

→ En 2001, 32% des jeunes gagnaient de 5000 à 5999F, tranche correspondant au SMIC, et 33%, 6000 à 6999F soit au total 65% dans la fourchette 5000 à 6999F.

Toutefois, par rapport à 2000, la part de jeunes correspondant à cette dernière fourchette de rémunération a diminué de 6 points, passant de 71% en 2000 à 65% en 2001. En effet, la part des jeunes déclarant gagner entre 5000 et 5999F a baissé de 8 points, tandis que la part des jeunes déclarant percevoir un salaire compris entre 6000 et 6999F a progressé de 2 points.

En fait, d'après le tableau ci-dessus, on observe :

- une diminution pour toutes les tranches de salaire inférieures à 5999F
- une augmentation pour toutes les tranches supérieures à 6000F

	Moins de 5999F	↘ 10 points
2000	47%	
2001	37%	

	6000F et plus	↗ 10 points
2000	53%	
2001	63%	

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2000/2001 MEN
Population en activité : CDD, CDI

Il convient de rester prudent sur cette progression de salaire qui n'est peut-être liée qu'à la revalorisation annuelle légale. Ainsi, le SMIC net s'élevait à 5435,84F en octobre 1999, à 5609,38F en juillet 2000. En 2001, une personne rémunérée au SMIC a pu donc basculer sur la tranche supérieure d'autant plus si les primes sont prises en compte.

¹ Interrogation formulée dans les questionnaires IVA et IPA : « Quel est votre salaire mensuel ? (Salaire net, primes comprises, montant arrondi) ».

² Le salaire moyen a été calculé en prenant en compte la valeur supérieure, à l'exception de la catégorie 10000-25000F pour laquelle, nous avons pris arbitrairement une valeur = 12999F, étant donné l'importance de cette catégorie par rapport aux autres.

2.2 L'importance du mode de formation, du niveau et de la filière sur le salaire

2.2.1 Les lycéens déclarent de meilleurs salaires que les apprentis

A niveau de formation équivalent la rémunération des apprentis s'aligne-t-elle sur celle des lycéens ? Pour pouvoir répondre à cette question, on peut observer de près les salaires déclarés par les apprentis et lycéens sortant d'un niveau V. Nous ne ferons pas de comparaison pour les niveaux IV et III, car les lycéens sont beaucoup plus nombreux que les apprentis à ces niveaux de formation. Or salaires et niveaux de formation étant étroitement corrélés les résultats en seraient biaisés.

SALAIRE D'ENTREE DANS LA VIE ACTIVE DES LYCEENS ET APPRENTIS DE NIVEAU V

		Moins de 4000 F	4000 à 4999 F	5000 à 5999 F	6000 à 6999 F	7000 à 7999 F	8000 à 8999 F	9000 à 9999 F	10000 à 25000 F
2000	Apprentis Niveau V	3%	3%	47%	29%	11%	4%	1%	1%
	Lycéens Niveau V	7%	4%	32%	31%	16%	7%	2%	2%
2001	Apprentis Niveau V	3%	3%	39%	30%	16%	6%	2%	1%
	Lycéens Niveau V	5%	3%	28%	32%	19%	6%	4%	2%

Calcul du salaire moyen en 2000

- Apprentis niveau V \cong 6660F
- Lycéens niveau V \cong 6850F

Calcul du salaire moyen en 2001

- Apprentis niveau V \cong 6900F
- Lycéens niveau V \cong 7100F

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2000/2001 MEN
Population en activité : CDD, CDI

Si les apprentis bénéficient d'un meilleur accès à l'emploi que les lycéens, il paraissent en moins bonne position comparativement aux lycéens en matière de rémunération.

① Le salaire moyen des apprentis est légèrement inférieur à celui des lycéens

➔ *Le salaire moyen des apprentis est inférieur d'environ 200F par rapport à celui des lycéens.*

② Le salaire d'entrée dans la vie active des apprentis est plus souvent compris entre 5000 et 5999F en comparaison des lycéens.

➔ *En effet, en 2000, 47% des apprentis percevaient une rémunération comprise entre 5000F et 5999F, à titre de comparaison, la proportion était de 32% pour les lycéens. En 2001, le constat est le même, mais la proportion des apprentis dans cette fourchette de rémunération a diminué de 8 points. A l'inverse, les proportions ont augmenté dans les fourchettes supérieures.*

③ Les lycéens gagnent plus fréquemment que les apprentis des rémunérations supérieures à 7000F

➔ *En 2001, 19% des lycéens disent gagner entre 7000 et 7999F contre 16% pour les apprentis.*

④ Si les lycéens sont plus souvent que les apprentis sur des rémunérations supérieures à 7000F on constate également qu'ils sont plus fréquemment que les apprentis sur des rémunérations inférieures à 4000F.

➔ En 2001, 5% des lycéens déclarent gagner moins de 4000F par mois, ce pourcentage est de 3% pour les apprentis.

2.2.2 Les salaires augmentent avec le niveau de formation

SALAIRES DE L'ENSEMBLE DES JEUNES ISSUS DES SPECIALITES AUTOMOBILES
SUIVANT LE NIVEAU DE FORMATION

		Moins de 4000 F	4000 à 4999 F	5000 à 5999 F	6000 à 6999 F	7000 à 7999 F	8000 à 8999 F	9000 à 9999 F	10000 à 25000 F	Total répondants
2000	niveau V	5%	3%	43%	30%	13%	5%	1%	1%	100%
	niveau IV	2%	2%	37%	35%	15%	5%	1%	2%	100%
	Niveau III	3%	1%	19%	28%	26%	13%	5%	6%	100%
2001	niveau V	3%	3%	36%	32%	17%	6%	3%	2%	100%
	Niveau IV	1%	1%	27%	40%	18%	7%	3%	2%	100%
	Niveau III	1%	0%	13%	21%	27%	18%	13%	8%	100%

Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2000/2001 MEN
Population en activité : CDD, CDI

Calcul du salaire moyen en 2000

- Niveau V \cong 6700F
- Niveau IV \cong 6900F
- Niveau III \cong 7700F

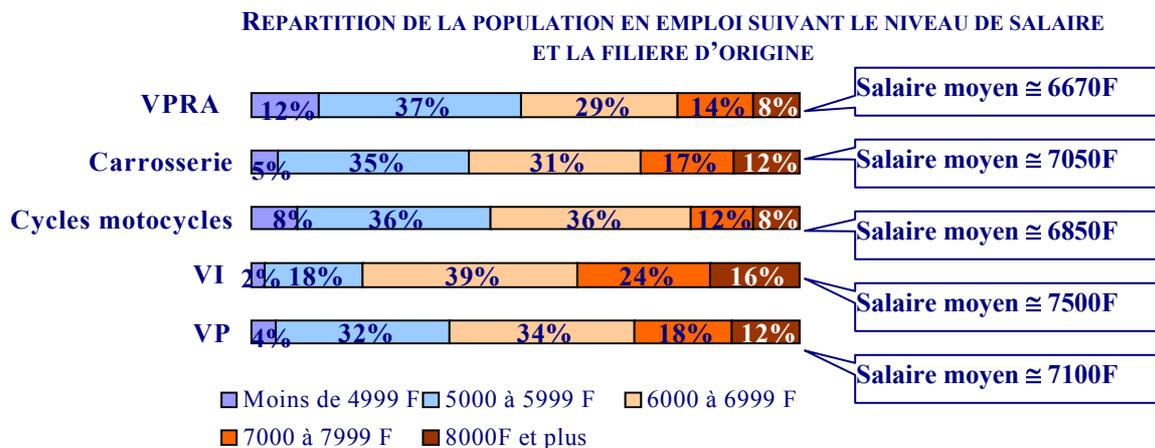
Calcul du salaire moyen en 2001

- Niveau V \cong 6900F
- Niveau IV \cong 7100F
- Niveau III \cong 8300F

Globalement, niveaux de formation et salaires sont étroitement corrélés quelque soit le mode de formation. Autrement dit, plus le niveau de formation est élevé, meilleur est le salaire d'entrée dans la vie active.

Par ailleurs, la progression des salaires s'observe quels que soient les niveaux de formation. Toutefois, elle n'est pas uniforme. Ainsi, les jeunes issus de formation de niveaux V et IV, ont vu leur salaire progresser en moyenne de 200F. En comparaison l'amélioration du salaire des jeunes de niveau III est plus importante : = + 600F en 1 an.

2.2.3 Les salaires varient également selon la filière de formation



Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 1999/2000/2001 MEN - Population en activité : CDD, CDI

Avec un salaire moyen dépassant les 7000F, les mieux rémunérés seraient les jeunes issus des filières :

- ① VI
- ② VP
- ③ Carrosserie

Les moins bien rémunérés, ont un salaire moyen inférieur à 6900F, il s'agit des jeunes formés aux métiers :

- ④ du cycle et motocycle
- ⑤ de la vente de pièces de rechange et d'accessoires

Les jeunes de la filière VI se distinguent des autres :

→ Ainsi en 2001, 24% des jeunes formés aux métiers de la maintenance réparation, VI touchaient un salaire de 7000 à 7999F contre 18% en moyenne et 16% un salaire de 8000F et plus contre 12% en moyenne. Le salaire moyen est d'environ 7500F pour les jeunes de cette filière.

Or, ces jeunes s'évaporent fortement vers d'autres secteurs que le CRA, probablement plus rémunérateurs.

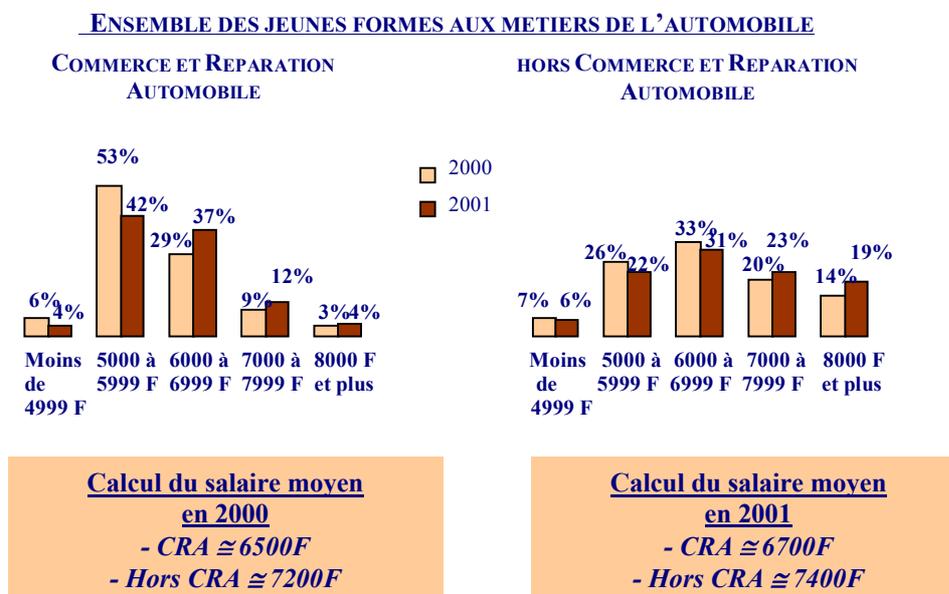
Les jeunes formés aux métiers de la vente de pièces de pièces et d'accessoires percevraient une rémunération plus faible :c'est en effet parmi eux que l'on observe les plus fortes proportions dans les tranches de salaires inférieures à 5999F :

→ 12% d'entre eux percevraient une rémunération inférieure à 4999F contre 5% en moyenne et 37% une rémunération comprise entre 5000 et 5999F contre 32% en moyenne. Ce constat est également pour les jeunes du cycles et du motocycle.

Il convient de rester prudent cependant dans l'exposé de ces résultats, les jeunes de ces filières ont un niveau de rémunération plus faible que ceux d'autres spécialités notamment parce que les jeunes issus de la filière VPRA, sortent au niveau V, et ceux du cycle et du motocycle, au niveau IV. Ils ont ainsi un salaire moyen correspondant à un certain niveau de qualification.

2.3 Salaire d'entrée dans la vie active lorsque l'insertion s'effectue dans le Commerce et la réparation automobile

Si les salaires divergent quelque peu en fonction du mode de formation, du niveau et de la filière, ils varient également selon que l'insertion se réalise dans une entreprise du CRA ou dans une entreprise ne relevant pas du CRA.



Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2000/2001 MEN - Population en activité : CDD, CDI

Le public s'insérant dans d'autres secteurs que le CRA déclare une rémunération supérieure à celle du public s'insérant dans le CRA.

① **Le salaire moyen d'entrée dans la vie active dans le CRA est inférieur au salaire moyen d'entrée dans la vie active en dehors du CRA.**

→ En moyenne lorsque les jeunes issus des spécialités automobile s'insèrent en dehors du CRA, ils touchent 700F de plus que ceux s'insérant dans le CRA.

② **Lorsque l'insertion s'effectue dans le CRA, une très forte proportion des jeunes se répartit dans les tranches de salaires 5000-5999F et 6000-6999F.**

→ En 2000, 82% des jeunes salariés du CRA touchaient un salaire net mensuel de 5000 à 6999F.

③ **A l'inverse, lorsque l'insertion s'effectue dans un secteur d'activité ne relevant pas du CRA, la répartition entre les diverses tranches de salaire apparaît plus dispersée.**

→ En 2000, environ 60% des jeunes salariés ne travaillant pas dans le CRA percevait une rémunération nette mensuelle de l'ordre de 5000 à 6999F.

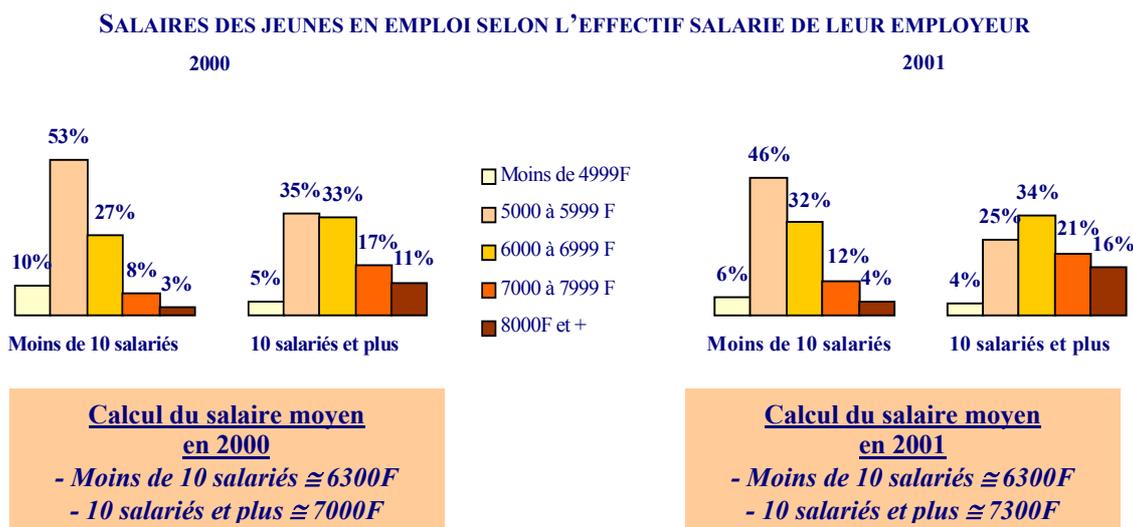
④ **Les jeunes insérés dans un autre secteur que le CRA perçoivent plus souvent que ceux du CRA des rémunérations supérieures à 7000F**

→ En 2001, les jeunes employés ne travaillant pas dans le CRA ont 2 fois plus de chances d'obtenir un salaire compris entre 7000 et 7999F et 5 fois plus de chances de percevoir un salaire supérieur à 8000F, que ceux qui sont employés par une entreprise du CRA.

Ceci explique probablement en partie le phénomène d'évaporation des jeunes vers des secteurs n'appartenant pas à la branche des services de l'automobile.

2.4 L'influence de l'effectif salarié de l'employeur sur le salaire d'entrée dans la vie active

Si formation et secteur d'activité peuvent influencer le niveau salaire, il en est de même de la taille de l'entreprise dans laquelle s'effectue la primo-insertion.



Source : ANFA, exploitation enquête IVA/IPA 2000/2001 MEN - Population en activité : CDD, CDI

Le salaire d'entrée dans la vie active reste plus faible dans les petites structures comparativement aux plus grandes.

① Les jeunes travaillant dans des entreprises de moins de 10 salariés se répartissent assez fortement au sein de la tranche de salaire comprise entre 5000 et 5999F en comparaison des jeunes insérés dans les entreprises de 10 salariés et plus.

→ En 2000, 53% d'entre eux était concernés par cette tranche de salaire, contre 35% seulement dans les entreprises de 10 salariés et plus.

② Dans les plus grandes entreprises, la dispersion est plus forte, avec 35% de jeunes dans les tranches de salaire 5000-5999F et 33% dans la tranche 6000-6999F en 2000.

③ Le différentiel de rémunération entre les jeunes travaillant dans des grandes entreprises et ceux travaillant dans des petites structures tend à se renforcer :

→ De 2000 à 2001, le salaire moyen du public inséré dans des petites entreprises ne s'est pas amélioré, alors que celui du public inséré dans des entreprises de 10 salariés et plus a progressé d'environ 300F. Ainsi, l'écart de rémunération s'est accru entre petites et grandes entreprises : le salaire moyen dans les grandes entreprises était supérieur de 10% au salaire moyen des petites structures en 2000, en 2001, cet écart est de 15%.

3 Durée de travail

Sous l'effet de la Loi Aubry, les apprentis comme les lycéens s'insèrent de plus en plus fréquemment sur des postes dont la durée légale de travail est égale à 35h00.

	Apprentis		Lycéens	
	2000	2001	2000	2001
Moins de 35h00	5%	3%	6%	6%
35h00	23%	33%	29%	43%
36h à 38h	5%	7%	7%	10%
39h	53%	44%	43%	30%
40h00 et plus	14%	13%	16%	11%

→ Les lycéens seraient davantage concernés par les 35h00 que les apprentis.

En 2001, 43% des lycéens travaillaient 35h00 par semaine contre 33% des apprentis.

En effet, selon les développements précédents, les lycéens s'insèrent plus fréquemment que les apprentis dans des entreprises de 10 salariés et plus, or c'est dans ces entreprises que l'application des 35heures s'est d'abord opérée.

Points clés de la 3^{ième} Partie

① Parmi les jeunes insérés dans le CRA :

- les apprentis occupent plus souvent que les lycéens, des postes d'ouvrier.

→ 85% d'entre eux sont ouvriers qualifiés ou spécialisés, contre 77% pour les lycéens.

- les lycéens exercent plus souvent que les apprentis des fonctions tertiaires (employé de commerce, vendeur) ou d'encadrement (technicien, agent de maîtrise) :

→ 14% d'entre eux occuperaient l'une ou l'autre de ces fonctions contre 7% pour les apprentis.

② Légère progression du salaire moyen d'entrée dans la vie active :

→ 6800F en 2000 ; 7085F en 2001.

③ Sur l'ensemble des sortants de niveau V, Les lycéens déclarent de meilleurs salaires que les apprentis :

→ Leur salaire moyen est supérieur d'environ 200F à celui des apprentis.

→ Ils gagnent plus fréquemment que les apprentis des rémunérations supérieures à 7000 : en 2001, 19% des lycéens disent gagner 7000-7999F contre 16% pour les apprentis.

④ Globalement, niveaux de formation et salaires sont étroitement corrélés.

⑤ Le salaire varie également suivant la filière de formation :

→ Les mieux rémunérés (salaire moyen > 7000F) sont issus des filières VI, VP et Carrosserie.

→ Les moins bien rémunérés (salaire moyen < 6900F) : ceux du cycle et motocycle et de la vente de pièces de rechange et d'accessoires

⑥ Le public s'insérant dans d'autres secteurs que le CRA déclare une rémunération supérieure à celle du public s'insérant dans le CRA.

→ En moyenne, les jeunes ne travaillant pas dans le CRA, touchent 700F de plus que ceux s'insérant dans le CRA.

→ Malgré une tendance à l'amélioration des salaires, les jeunes insérés en dehors du CRA ont 2 fois plus de chances que ceux du CRA, de percevoir une rémunération supérieure à 8000F.

Ceci explique probablement en partie le phénomène d'évaporation des jeunes vers des secteurs n'appartenant pas à la branche des services de l'automobile.

⑦ Le salaire d'entrée dans la vie active reste plus faible dans les petites structures comparativement aux plus grandes :

→ Salaire moyen : entreprises de - de 10 salariés \cong 6300F // entreprises de 10 salariés et + \cong 7300F

⑧ Accroissement de l'écart de rémunération entre les jeunes insérés dans les petites entreprises et ceux insérés dans les grandes

→ Le salaire moyen dans les grandes entreprises était supérieur de 10% au salaire moyen des petites structures en 2000, en 2001, cet écart est de 15%.

⑨ Les lycéens insérés plus fortement dans de grandes entreprises, seraient davantage concernés par les 35h00 en comparaison des apprentis :

→ En 2001, 43% des lycéens travaillaient 35h00/semaine contre 33% des apprentis.

Conclusion

L'insertion des jeunes formés aux métiers de l'automobile: point de synthèse et perspectives

POINTS DE SYNTHÈSE ET CHANTIERS A ENTREPRENDRE

1) SUR LA RELATION EMPLOI-FORMATION

1^{er} Constat : Les apprentis continuent de bénéficier d'une meilleure insertion professionnelle en comparaison de celle des lycéens : ils trouvent plus fréquemment un emploi et s'insèrent plus souvent en CDI. Ainsi, même en période de reprise de l'emploi, le différentiel entre lycéens et apprentis ne s'atténue pas.

Hypothèses:

→ Les apprentis bénéficieraient d'un lien plus fort avec le monde du travail et de l'entreprise (contrat de travail, salaire...). De fait leur investissement, de même que celui de l'employeur serait plus important d'où une meilleure insertion professionnelle.

→ Les élèves effectuant leur formation selon le mode de l'apprentissage seraient plus motivés et présenteraient davantage de potentiel en comparaison des lycéens, car ils ont réussi à trouver une entreprise pour pouvoir être inscrit en CFA.

→ Les formations par apprentissage bénéficieraient d'un certain prestige dans la Branche des Services de l'automobile.

→ Les apprentis sont plus souvent en CDI car ils sont davantage employés par de petites structures, qui auraient une pratique du CDI plus importante que les grandes entreprises.

2^{ème} Constat : Les jeunes lycéens formés aux métiers de la VPRA paraissent rencontrer des difficultés d'accès à l'emploi alors que les apprentis bénéficient d'une très forte « employabilité ».

Hypothèse : Dans cette filière, les effectifs sont essentiellement formés par le biais de l'alternance. Par ailleurs, le taux de réussite des jeunes formés dans un lycée professionnel est nettement inférieur à celui des jeunes issus de l'alternance, d'où une plus faible crédibilité des jeunes sortant d'un lycée professionnel. Cette faiblesse dans les taux de réussite n'est-elle pas liée à une orientation par défaut ? Si cette hypothèse est confirmée, cela expliquerait alors en partie les difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par ces jeunes.

3^{ème} Constat : Le taux d'emploi des jeunes formés aux métiers de la carrosserie est légèrement inférieur au taux d'emploi moyen. Or les professionnels de la Branche disent ne pas trouver de carrossiers qualifiés sur le marché du travail.

Approfondissements susceptibles d'être réalisés :

Une enquête qualitative et quantitative auprès des jeunes inscrits en lycée professionnel d'une part et des jeunes inscrits en CFA d'autre part permettrait de mieux cerner dans quelle mesure les jeunes ont choisi leur orientation professionnelle ou dans quelle mesure ceux-ci ont-ils été orientés par défaut. Cette enquête pourrait-être réalisée dans un premier temps auprès de la

population formée aux métiers de la vente de pièces et d'accessoires dans le cadre du dossier qui doit être réalisé sur ce secteur.

2) SUR L'ATTRACTIVITE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

1^{er} Constat : En 2001, les jeunes formés aux métiers de l'automobile ne s'insèrent plus principalement dans des entreprises relevant de la Branche.

2^{ème} Constat : Les jeunes et plus particulièrement les plus qualifiés d'entre eux, semblent s'insérer de plus en plus dans des entreprises de 10 salariés et plus au détriment des plus petites. Or la majeure partie des entreprises de la Branche est constituée d'entreprises de moins de 10 salariés

	L'INSERTION DANS LE CRA ET EN DEHORS DU CRA		L'INSERTION DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES ET DANS LES PLUS DE 10 SALARIES	
	CRA	Hors CRA	Entreprises de – de 10 salariés	Entreprises de 10 salariés et +
Caractéristiques des emplois	Emploi durable, stable	Plus de précarité de l'emploi	Emploi durable, stable	Plus de précarité de l'emploi
Salaires	Très forte fréquence dans les tranches de salaire < à 5999F	Plus forte fréquence dans les tranches de salaire > à 7000F	Très forte fréquence dans les tranches de salaire < à 5999F	Plus forte fréquence dans les tranches de salaire > à 7000F
Part en emploi en 2001	48%	52%	35%	65%
Tendance	L'insertion s'effectue de moins en moins dans le CRA	L'insertion s'effectue de plus en plus dans des secteurs ne relevant pas du CRA	L'insertion s'effectue de moins en moins dans des entreprises de moins de 10 salariés	L'insertion s'effectue de plus en plus dans des entreprises de 10 salariés et plus

Si l'on fait l'hypothèse que l'insertion est choisie, dans un contexte de marché du travail plus favorable pour les demandeurs d'emploi, on peut s'interroger sur les motifs qui président à la recherche d'emploi.

D'après le tableau ci-dessus, les jeunes qui cherchent à s'insérer dans le CRA et dans des petites entreprises sont davantage assurés de trouver un emploi stable, en contrepartie leur rémunération est plus faible. A l'inverse, ceux qui privilégient des entreprises n'appartenant pas au CRA et de plus grande dimension, sont moins assurés d'être en CDI mais bénéficieront d'un meilleur salaire. Or, les jeunes formés aux métiers de l'automobile tendent à s'insérer de plus en plus en dehors du commerce et de la réparation automobile. Ainsi, la stabilité de l'emploi dans un contexte économique plus favorable ne serait plus un critère déterminant dans le choix de l'insertion professionnelle, d'autres critères tels que le salaire, la taille de l'entreprise seraient à prendre en compte.

Approfondissements susceptibles d'être réalisés :

Ainsi, les résultats des enquêtes IVA et IPA permettent de formaliser quelques hypothèses portant sur les causes présidant au phénomène d'évaporation. Une enquête qualitative auprès de la population salariée formée aux métiers de la Branche des Services de l'automobile

insérée dans des secteurs ne relevant pas de la Branche permettrait d'approfondir les résultats des enquêtes du Ministère de l'Education Nationale.

PERSPECTIVES A L'HORIZON 2002 :

Les résultats des prochaines enquêtes IVA et IPA seront-ils aussi favorables ? On peut être plus sceptique. L'année 2001 a en effet été marquée par une inflexion dans la phase d'expansion de l'économie française commencée il y a 5 ans. Suite à ce relâchement de la croissance, la progression de l'emploi a fortement ralenti et la baisse du chômage qui durait depuis 4 ans, s'est interrompue à l'été. – *INSEE Analyse conjoncturelle décembre 2001*-. Par ailleurs, les événements du 11 septembre ont sensiblement accru l'incertitude. Cette tragédie a en effet accentué, d'après l'INSEE, le freinage de la dépense des entreprises.

ANNEXES

Annexe 1

SITUATION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS ET LYCEENS EN 2000 SUIVANT LEURS DIPLOMES

	Apprentis							Lycéens						
	CDI	CDD	Contrats aidés	Service National	Sans emploi	Total répondants	Total interrogés	CDI	CDD	Contrats aidés	Service National	Sans emploi	Total répondants	Total interrogés
CAP	886	703	290	27	605	2511	2512	72	92	20	9	102	295	295
BEP	339	287	104	17	174	921	921	231	376	202	8	353	1170	1170
MC	250	92	38	20	15	415	415	87	130	40	24	43	324	324
BACPRO	199	92	25	26	11	353	353	321	238	92	66	94	811	811
BP	200	67	23	21	28	339	339							
BAC TECHNO	0	0	1	0	0	1	1							
STI								17	27	20	9	21	94	94
BTS	19	6	4	7	2	38	38	114	37	5	45	9	210	210
Base répondants	1893	1247	485	118	835	4578	4579	842	900	379	161	622	2904	2904
Base interrogés	1893	1247	485	118	835	4578	4579	842	900	379	161	622	2904	2904

Source : Enquêtes IVA et IPA du Ministère de l'Education Nationale

SITUATION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS ET LYCEENS EN 2001 SUIVANT LEURS DIPLOMES

	Apprentis							Lycéens						
	CDI	CDD	Contrats aidés	Service National	Sans emploi	Total répondants	Total interrogés	CDI	CDD	Contrats aidés	Service National	Sans emploi	Total répondants	Total interrogés
CAP	1086	766	244	9	585	2690	2699	93	101	37	3	108	342	342
BEP	453	253	99	5	121	931	934	309	445	244	7	441	1446	1446
MC (niveau 5)	281	97	33	2	29	442	442	135	107	26	2	34	304	304
BP	117	40	5	1	17	180	180							
MC (niveau 4)	4		1			5	5							
STI	1					1	1	37	34	34	2	13	120	120
BACPRO	374	120	33	8	21	556	560	474	280	112	16	84	966	966
BTS	39	4	1	1	1	46	46	168	62	22	16	15	283	283
Base répondants	2355	1280	416	26	774	4851	4867	475	46	695	3461	3461	1029	1216
Base interrogés	2355	1280	416	26	774	4851	4867	475	46	695	3461	3461	1029	1216

Source : Enquêtes IVA et IPA du Ministère de l'Education Nationale

Annexe 2

SITUATION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS ET LYCEENS EN 2000 SUIVANT LEUR FILIERE DE FORMATION

	Apprentis							Lycéens						
	VP	VI	Cycles, motocycles	Carrosserie	Vente de pièces et accessoires	Répondants	Interrogés	VP	VI	Cycles, motocycles	Carrosserie	Vente de pièces et accessoires	Répondants	Interrogés
CDI	978	91	65	437	111	1682	1893	559	78	16	134	46	833	842
CDD	698	37	59	302	83	1179	1247	524	43	15	217	79	878	900
Contrats aidés	265	16	28	120	31	460	485	271	13	4	63	20	371	379
Sans emploi	456	29	45	214	63	807	835	354	15	6	166	75	616	622
Service National	56	4	7	25	2	94	118	105	26	2	20	5	158	161
Base répondants	2453	177	204	1098	290	4222	4578	1813	175	43	600	225	2856	2904
Base interrogés	2454	177	204	1098	290	4223	4579	1813	175	43	600	225	2856	2904

Source : Enquêtes IVA et IPA du Ministère de l'Education Nationale

SITUATION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS ET LYCEENS EN 2001 SUIVANT LEUR FILIERE DE FORMATION

	Apprentis							Lycéens						
	VP	VI	Cycles, motocycles	Carrosserie	Vente de pièces et accessoires	Répondants	Interrogés	VP	VI	Cycles, motocycles	Carrosserie	Vente de pièces et accessoires	Répondants	Interrogés
CDI	1453	125	91	563	123	2355	2355	796	96	32	230	62	1216	1216
CDD	777	41	59	327	76	1280	1280	653	41	21	230	84	1029	1029
Contrats aidés	273	20	17	90	16	416	416	333	17	5	81	39	475	475
Sans emploi	472	16	44	203	39	774	774	361	2	3	198	131	695	695
Service National	16	3	0	6	1	26	26	30	3	1	9	3	46	46
Base répondants	2991	205	211	1189	255	4851	4851	2173	159	62	748	319	3461	3461
Base interrogés	2999	206	213	1194	255	4867	4867	2173	159	62	748	319	3461	3461

Source : Enquêtes IVA et IPA du Ministère de l'Education Nationale

Annexe 3

	Apprentis							Lycéens						
	CDI	CDD	Contrats aidés	Service National	Sans emploi	Total répondants	Total interrogés	CDI	CDD	Contrats aidés	Service National	Sans emploi	Total répondants	Total interrogés
Niveau V	1040	646	242	12	437	2377	2383	337	400	199	6	282	1224	1224
Niveau IV	380	129	30	4	34	577	579	338	206	117	13	69	743	743
Niveau III	33	2	1	0	1	37	37	121	47	17	11	10	206	206
VP	1453	777	273	16	472	2991	2999	796	653	333	30	361	2173	2173
Niveau V	58	32	14	0	14	118	118	3	4	6	0	0	13	13
Niveau IV	61	7	6	2	2	78	79	68	33	11	1	2	115	115
Niveau III	6	2	0	1	0	9	9	25	4	0	2	0	31	31
VI	125	41	20	3	16	205	206	96	41	17	3	2	159	159
Niveau V	69	49	14	0	43	175	176	2	0	0	0	1	3	3
Niveau IV	22	10	3	0	1	36	37	30	21	5	1	2	59	59
Cycles motocycles	91	59	17	0	44	211	213	32	21	5	1	3	62	62
Niveau V	530	313	90	3	202	1138	1143	133	165	63	3	169	533	533
Niveau IV	33	14	0	3	1	51	51	75	54	13	3	24	169	169
Niveau III								22	11	5	3	5	46	46
Carrosserie	563	327	90	6	203	1189	1194	230	230	81	9	198	748	748
Niveau V	123	76	16	1	39	255	255	62	84	39	3	131	319	319
VPRA	123	76	16	1	39	255	255	62	84	39	3	131	319	319
Base répondants	2355	1280	416	26	774	4851	4867	1216	1029	475	46	695	3461	3461
Base interrogés	2355	1280	416	26	774	4851	4867	1216	1029	475	46	695	3461	3461

Source : Enquêtes IVA et IPA du Ministère de l'Education Nationale