

# ATTRACTIVITE I

Ce dossier est édité par l'Observatoire de  
L'Association Nationale pour la Formation Automobile  
**Service études et prospectives**  
**2, rue Capella**  
**Rond point Vega**  
**44483 Carquefou Cedex**  
**02.28.01.08.01**  
observatoire@anfa-auto.fr

ont participé à cette édition :  
Béatrice Jacques  
Emmanuelle Dutertre  
AVAES

Edition 01/2008, Carquefou (44)

## TABLE DES MATIERES

<b>PROBLÉMATIQUE</b> .....	<b>3</b>
<b>MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>5</b>
Mise en place d'un groupe de travail .....	5
Elaboration d'un questionnaire .....	5
Organisation et passation du questionnaire .....	6
Saisie et le traitement des données .....	7
Communication des résultats de l'enquête .....	8
<b>CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION INTERROGÉE..</b>	<b>9</b>
Répartition de la population par CFA .....	9
Répartition des apprentis par diplôme .....	10
Répartition des apprentis par filière .....	11
Répartition des apprentis selon le diplôme et la filière .....	11
Répartition des apprentis par sexe : une vocation masculine .....	12
Répartition des apprentis par âge :17,17 ans en moyenne .....	12
Situation familiale des apprentis.....	13
Situation scolaire des apprentis.....	13
Répartition des apprentis par catégorie socioprofessionnelle : dominante des milieux ouvriers et indépendants.....	15
Conditions de déplacement des apprentis : globalement assez favorables .....	19
Loisirs : l'attrait pour la mécanique.....	21
Caractéristiques des entreprises.....	21
<b>UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LE MÉTIER PRÉPARÉ POTENTIELLEMENT FORTE</b> .....	<b>27</b>
Une orientation professionnelle choisie et motivée .....	27
Une perception positive du métier préparé, de l'entreprise et du CFA.....	30
Des conditions d'apprentissage plutôt favorables .....	34
Une réelle projection dans l'avenir .....	35
<b>UNE POTENTIALITÉ A S'INSÉRER DANS LE SECTEUR REMISE EN CAUSE</b> .....	<b>37</b>
Une orientation fragilisée par la jeunesse des apprentis .....	37
Un parcours fragilisé par des difficultés anciennes voire durables .....	37
Une perception du métier parfois éloignée de la réalité.....	40
Des appréciations mitigées sur leurs conditions d'apprentissage et de travail .....	42
Des perspectives d'avenir parfois incertaines et partagées .....	44
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>48</b>

## PROBLÉMATIQUE

Selon les données de l'enquête IPA de 2003, 64% des apprentis formés dans le secteur automobile sont en emploi 7 mois après leur sortie de formation. Parmi ceux-là, 61% travaillent dans le secteur automobile<sup>1</sup>. Si l'on examine les modalités d'insertion à plus long terme, **c'est-à-dire 3 ans après leur sortie de formation, 42% des apprentis en emploi sortis de formation en 1998 travaillent dans le secteur automobile<sup>2</sup>. Ce taux varie en fonction du niveau de diplôme et passe ainsi de 54% pour les apprentis BAC pro à 37% pour les apprentis CAP.** Comment expliquer leur départ? Quels sont les apprentis concernés? Une mauvaise orientation suffit-elle à expliquer ce taux d'évaporation ?

A titre de comparaison, le CEREQ indique qu'un tiers des jeunes titulaires d'un BEP ou d'un BAC pro formé à la vente est embauché pour son premier emploi dans une activité évaluée « conforme » à la formation initiale. Pour les jeunes issus des CAP vente, ce taux atteint 45%<sup>3</sup>. Dans le domaine du bâtiment et des travaux publics, 68% des jeunes sortants titulaire d'un CAP sont embauchés dans les métiers du bâtiment. Ce taux est plus faible pour les titulaires d'un BAC pro (53%). Sur un plan plus général, environ 40% des jeunes sortis de formation initiale en 1998 au niveau CAP-BEP ou au-delà apparaissent comme exerçant un emploi dans le domaine professionnel associé à leur formation.

<sup>1</sup> Enquête IPA 2003 (Ministère de l'éducation nationale) 6 358 apprentis sortis de formation automobile en 2002, interrogés en février 2003. Dossier Classeur, Observatoire ANFA, *L'insertion professionnelle des jeunes 7 mois après leur sortie de formation*, données 2003, juin 2005.

<sup>2</sup> Enquête Génération 98 (CEREQ) : 1 672 apprentis et lycéens issus de formations automobile interrogés en 2001. Parmi eux, 461 ont été réinterrogés en 2003.

<sup>3</sup> Couppié Thomas, Giret Jean-François et Lopez Alberto, « Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée », pp. 79-96, in *Des formations pour quels emplois ?*, Giret J-F, Lopez A, Rose J. (Sous la dir.), La découverte, CEREQ, 2005.

Pour répondre à ces questions, l'Observatoire a démarré en 2005, un programme « Attractivité des métiers » qui vise d'une part, à **caractériser le public qui intègre les formations liées aux métiers de l'automobile et d'autre part, à mieux cerner les facteurs explicatifs du devenir des apprentis**. Il s'agit notamment de déterminer les raisons qui conduisent certains jeunes à s'orienter dans ce secteur. Cette orientation est-elle subie ou bien choisie (pour la passion du véhicule, pour l'argent, etc.) ? Ont-ils une connaissance préalable du secteur ? Quelle appréciation ont-ils de leurs conditions d'apprentissage ? Quels facteurs favorisent la poursuite de l'activité de ces jeunes dans ce secteur ? Quels sont ceux qui les conduisent à s'en détourner ? Autant de questions qui ont guidé cette recherche.

# MÉTHODOLOGIE

## Mise en place d'un groupe de travail

En association avec le service « Réseau des CFA pilotes », l'Observatoire a réalisé, lors d'un séminaire dédié à l'attractivité des métiers du secteur automobile en février 2004, un appel à candidature auprès des CFA pilotes afin de constituer deux groupes de travail, l'un centré sur les apprentis sortant de formation et l'autre sur les apprentis entrant en formation. Le premier groupe, fondé sur l'étude de la période transitoire située entre la fin des études et l'entrée dans la vie active, s'est orienté vers la mise en place d'une étude qualitative dont les résultats ont été publiés en janvier 2006<sup>4</sup>. Pour la constitution du second groupe de travail centré sur les apprentis entrant en formation, dix CFA ont répondu favorablement à cette proposition. Suite aux premières réunions, il a été décidé d'engager des travaux dans une perspective de suivi longitudinal, permettant ainsi de suivre sur plusieurs années un groupe d'apprentis afin de d'appréhender leur devenir professionnel.

## Elaboration d'un questionnaire

Afin de caractériser au mieux le public entrant en formation dans les métiers de l'automobile, l'Observatoire a construit un questionnaire en s'appuyant à la fois sur une enquête exploratoire et sur les réflexions issues du groupe de travail. Des entretiens, menés auprès d'apprentis préparant un diplôme dans les métiers de l'automobile, ont permis d'identifier les principaux thèmes du questionnaire. Les 10 CFA pilotes ont étroitement été associés aux choix des indicateurs et à la formulation des questions. Parallèlement, une collaboration s'est mise en place avec plusieurs chercheurs en psychologie

---

<sup>4</sup> *Attractivité des métiers. Public sortant de formation*, Observatoire ANFA, dossier classeur, janvier 2006.

sociale et en sociologie permettant d'enrichir les réflexions du groupe de travail<sup>5</sup>. A l'issue de ces différents travaux, un ensemble de variables a été retenu pour l'élaboration d'un premier questionnaire, pré-testé auprès de 90 apprentis de niveaux scolaires différents (CAP, BEP et BAC).

Sur la base de ce premier questionnaire, des analyses de validité statistiques ainsi qu'une recherche de nouveaux indicateurs (toujours en lien avec le groupe de travail) ont donné lieu à sa version définitive (cf. annexe II).

Celui-ci s'organise autour de 10 grands thèmes :

- Les informations générales concernant l'apprenti (fiche d'identification)
- Sa situation familiale
- Son orientation
- Son parcours scolaire et professionnel antérieur à l'entrée en apprentissage
- Ses expériences professionnelles
- Ses conditions de déplacement
- Son entreprise
- Ses amis et ses loisirs
- Son avenir.

Ce questionnaire est constitué à la fois d'indicateurs factuels (diplôme préparé, lieu d'habitation,...), psychologiques (échelle de motivation, échelle d'auto-efficacité,...) et sociologiques (CSP, réseau d'amis,...). Il s'agit principalement de questions fermées. Cependant, au terme du questionnaire, l'apprenti est invité à faire part de ses commentaires sur l'enquête et/ou sur la formation.

## Organisation et passation du questionnaire

Des réunions de travail avec les représentants des CFA ont permis de définir les différentes modalités attachées à la passation des questionnaires. Il a été établi que l'étude porterait sur l'ensemble des apprentis inscrits en première année de CAP/BEP/MC/Bac Pro dans les filières VP, VI, Carrosserie-Peinture et Moto à la rentrée 2005. Afin d'alléger le questionnaire, certaines informations ont

---

<sup>5</sup> Alain Somat de l'Université de Rennes et Gilles Moreau de l'Université de Nantes.

été pré-remplies, principalement le nom et le prénom de l'apprenti ainsi que son établissement<sup>6</sup>.

Afin de minimiser les biais liés à une passation par les membres des CFA, plusieurs collaborateurs des Directions régionales et du siège de L'ANFA ont été mobilisés pour administrer le questionnaire auprès des apprentis. Pour s'assurer que la passation se déroule dans des conditions similaires dans les différents sites, une procédure a été mise en place et présentée lors d'une journée de formation (cf. annexe III). Outre les consignes concernant le mode de distribution du questionnaire, cette procédure apporte des éléments de réponse quant aux situations particulières relevées au cours des pré-tests (agitation des apprentis, problème de compréhension,...). Enfin, pour alimenter le débriefing de fin d'enquête, les enquêteurs ont indiqué sur une feuille prévue à cet effet, les données informelles recueillies au cours de la passation. Celles-ci ont notamment permis d'écarter de l'analyse certaines questions mal comprises et de mieux préparer la saisie .

Au total, 2031 apprentis de 155 classes appartenant à 18 établissements ont été questionnés entre novembre 2005 et février 2006.

## Saisie et le traitement des données

La saisie des données a été réalisée par deux sociologues du cabinet AVAES sur le logiciel Modalisa entre mars et mai 2006. Au préalable, un important travail de préparation de la structure du questionnaire à intégrer au logiciel a été fait. Un premier traitement des données a été effectué au moyen du logiciel Modalisa par le cabinet AVAES. Formée en juillet 2006 à l'utilisation de ce logiciel, l'équipe de l'Observatoire a ensuite pris le relais sur les traitements plus complexes.

---

<sup>6</sup> Le traitement statistique du questionnaire a fait l'objet d'une demande d'accord de la commission nationale Informatique et libertés (n° de déclaration : 1123089).

## Communication des résultats de l'enquête

L'analyse des résultats de l'enquête a d'ores et déjà fait l'objet de plusieurs communications écrites et orales. En premier lieu, un rapport présentant l'ensemble des tris à plat a été remis à chaque établissement en juillet 2006. Dans ce document, les résultats de l'établissement et ceux obtenus sur l'ensemble de la population étaient mis en perspective. Dans un second temps, en mars 2007, le groupe de travail s'est réuni pour prendre connaissance des résultats globaux et commentés de l'enquête. L'Observatoire a présenté sous format power point les éléments principaux de l'étude et recueilli des pistes d'interprétation des données. A l'issue de ce travail, l'Observatoire a produit un nouveau rapport sous format power point, lequel a été présenté à plusieurs reprises en interne (plénière ANFA, télé réunion DR) et lors de la plénière du réseau en mai 2007. Il a répondu également à différentes sollicitations pour exploiter ces résultats tant du point de vue des DR de l'ANFA que de celui des CFA participant à l'enquête. Un autofocus est disponible et plusieurs communications de cette enquête sont prévues en 2008 : convention des développeurs, licence formation des formateurs. Les résultats de la seconde interrogation qui s'est déroulée entre janvier 2007 et juin 2007 viendront alimenter ces nouvelles présentations de l'étude.

## CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION INTERROGÉE

Afin qu'il soit représentatif des effectifs apprentis de la filière automobile, l'échantillon interrogé a fait l'objet d'un redressement. Les caractéristiques de certains individus ont été pondérées de façon à respecter le poids de chacune des sous populations de la population de référence<sup>7</sup>. L'échantillon a été redressé selon le diplôme et la filière d'après les données issues de la base Géode 2006<sup>8</sup>.

### Répartition de la population par CFA

	<b>Localisation</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>AFORPA<sup>9</sup></b>	Région parisienne	590	29,1%
<b>CIFAM</b>	Nantes	261	12,9%
<b>CFA Hilaire de Chardonnet</b>	Besançon	239	11,8%
<b>CFA CMA<sup>10</sup></b>	Dpt du Var	196	9,7%
<b>ESFORA</b>	La Roche sur Yon	176	8,7%
<b>ICMA</b>	Le Mans	149	7,3%
<b>EFMA</b>	Bourgoin Jallieu	142	7,0%
<b>CFI CCIP<sup>11</sup></b>	Région parisienne	106	5,2%
<b>CFA Moulin Rabaud</b>	Limoges	85	4,2%
<b>INCM</b>	Paris	85	4,2%
<b>Total</b>		<b>2029</b>	<b>100%</b>

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

<sup>7</sup> Par ex: un échantillon comportant 50% d'hommes et 50% de femmes alors que la représentativité impose plutôt 48% d'hommes et 52% de femmes pourra être « redressé », c'est-à-dire corrigé afin de respecter les proportions de la population de référence.

<sup>8</sup> La base Géode est constituée à partir d'un questionnaire co-élaboré par l'Observatoire et les DR, diffusé par les Délégations Régionales et renseigné par les organismes de formations.

<sup>9</sup> Les sites concernés sont au nombre de 6 : Ferry, Melun, Mingan, Savigny, Saint-Maurice, Saint Nicolas.

<sup>10</sup> Les sites concernés sont au nombre de 3 : CFA Hyères, CFA saint-Maximin, CFA les Arcs

<sup>11</sup> Les sites concernés sont au nombre de 2 : CFI Orly, CFI Gambetta.

Les apprentis de la région parisienne représentent 38% de l'échantillon<sup>12</sup>. 36% des jeunes suivent leur apprentissage dans une grande ville de province (+100.000 ha)<sup>13</sup>. ¼ des apprentis sont inscrits dans un CFA de petites et moyennes villes de province (- 100.000 ha)<sup>14</sup>.

### Répartition des CFA selon la localisation

	Effectif	%
<b>CFA région parisienne</b>	781	38,5%
<b>CFA de grandes villes de Province (+ 100.000 ha)</b>	734	36,2%
<b>CFA de petites et moyennes villes de Province (- 100.000 ha)</b>	514	25,3%
<b>Total</b>	2029	100%

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

### Répartition des apprentis par diplôme<sup>15</sup>

Les jeunes interrogés préparent 4 types de diplômes : CAP, BEP, MC, Bac pro. Les apprentis CAP sont les plus nombreux. Ils représentent plus de la moitié de l'échantillon. Les apprentis BEP représentent près de 22% de l'échantillon. Les apprentis BAC pro arrivent en troisième position avec 19%, puis les MC avec 6%. Quelque soit le diplôme préparé, les apprentis interrogés sont en première année de formation du diplôme concerné.

### Répartition de la population par diplôme

	Effectif	%	Part totale des apprentis en formation
<b>CAP</b>	1079	53,2%	53,4%
<b>BEP</b>	442	21,8%	25 %
<b>BAC pro</b>	387	19 %	18,4%
<b>MC</b>	121	6 %	3,2%
<b>Total</b>	<b>2029</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

<sup>12</sup> Sont concernés les CFA AFORPA, INCM, CCIP

<sup>13</sup> Sont concernés les CFA de Sainte-Luce/Nantes, Le Mans, Limoges, Besançon.

<sup>14</sup> Sont concernés les CFA de Hyères, Saint-Maximin, les Arcs, la Roche sur Yon, Bourgoin Jallieu.

<sup>15</sup> Dans les tris à plat présentés, les non réponses sont considérées et dans les tris croisés, les non réponses sont exclues.

## Répartition des apprentis par filière

Les 4 principales filières de la formation des services de l'automobile sont concernées par l'étude. La filière véhicule particulier représente près de 61% de l'échantillon. La filière carrosserie est présente à 24.5%, puis, à égalité, la filière moto et la filière véhicule industriel qui représentent près de 7% de l'échantillon.

### Répartition de la population par filière

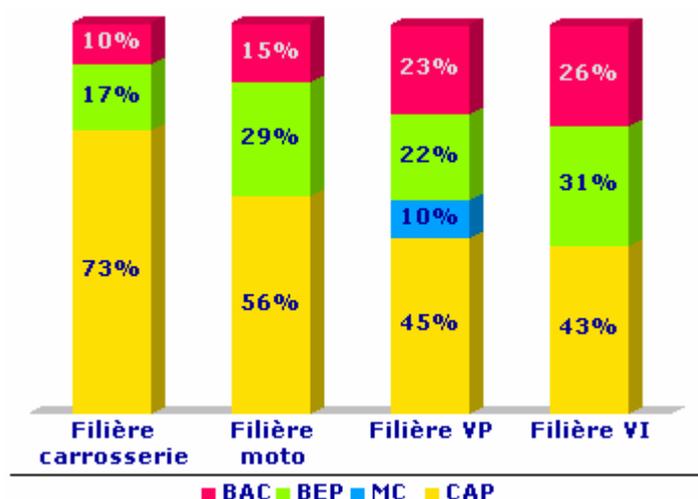
	<b>Effectif</b>	<b>%</b>	<b>Part totale des apprentis en formation</b>
<b>Filière véhicule particulier</b>	1232	60,7%	59,1%
<b>Filière carrosserie</b>	498	24,5%	27,6%
<b>Filière moto</b>	136	6,7%	6,7%
<b>Filière véhicule industriel</b>	134	6,7%	6,6%
<b>Non réponse</b>	29	1,4%	-
<b>Total</b>	<b>2029</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

## Répartition des apprentis selon le diplôme et la filière

Bien que les apprentis CAP, soient majoritaires dans toutes les filières, c'est au sein de la filière carrosserie qu'ils sont le plus nombreux. Les apprentis BEP et BAC représentent respectivement 17 % et 10% de cette même filière. Concernant la filière moto, les CAP représentent 56% de l'ensemble. Les BEP représentent près de 30% de la filière et les BAC pro 15%. La filière véhicule particulier compte 45 % de CAP, 23% de BAC et 22% de BEP. A noter que les apprentis en MC sont uniquement inscrits dans la filière VP. La filière véhicule industriel compte seulement 43% de CAP et la part la plus importante de BAC pro, avec 26% de l'ensemble.

## Répartition des diplômes par filière



Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

## Répartition des apprentis par sexe : une vocation masculine

L'orientation dans le secteur automobile concerne principalement les garçons puisqu'au sein de notre échantillon, seulement 25 jeunes filles ont répondu au questionnaire. Elles sont pour la majorité inscrites en filière véhicule particulier (13) et se répartissent de façon équivalente entre les 3 principaux diplômes à savoir le CAP, le BEP et le BAC pro.

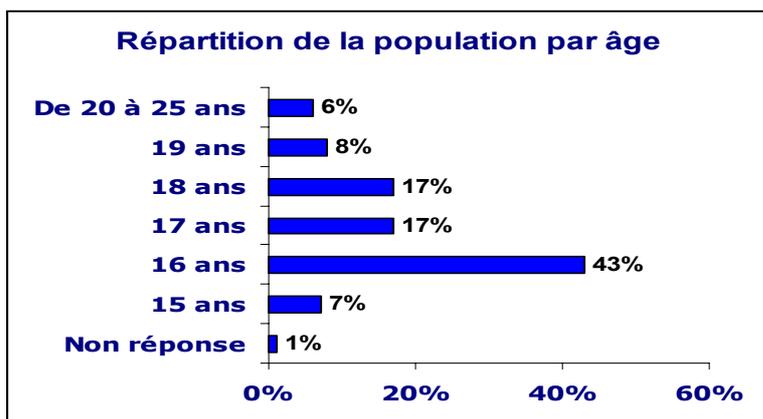
## Répartition des apprentis par âge : 17,17 ans en moyenne

La moyenne d'âge des apprentis interrogés est de 17,17 ans<sup>16</sup>. Du fait de la forte proportion d'apprentis en CAP et BEP, la population est relativement jeune puisque près de 49,2% d'entre eux ont 16 ans ou moins au moment de l'interrogation<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Pour calculer l'âge des apprentis, l'année de référence est 2005, date de remplissage du questionnaire pour la majorité. Donc, ceux qui ont 16 ans au moment de l'enquête sont nés en 1989.

<sup>17</sup> Il s'agit d'apprentis de 15 ans qui selon la loi peuvent bénéficier d'une dérogation s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (15 ans pour les jeunes sortant de 3ème ou ayant effectué 2 ans en centre d'enseignement professionnel ou en classe préparatoire à l'apprentissage, à condition d'avoir 16 ans avant la fin de l'année civile). Article L. 117-3 du Code du travail.

<sup>19</sup> Le **certificat de formation générale (CFG)** certifie l'acquisition de connaissances générales de base et de capacités d'insertion sociale et professionnelle. C'est le premier niveau de diplôme de formation générale de l'Éducation nationale institué en 1983.



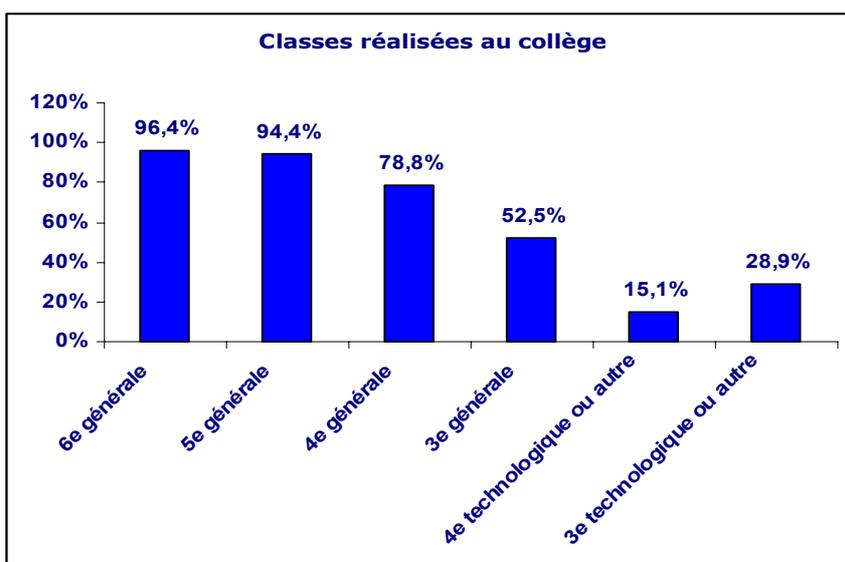
Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

## Situation familiale des apprentis

60% des apprentis interrogés vivent au sein d'une famille « traditionnelle », c'est-à-dire au sein d'une famille dont les parents sont mariés. Ce taux s'élève à 66% si l'on y ajoute les parents vivant en concubinage. Le taux de divorce des parents s'élève à 27%.

## Situation scolaire des apprentis

La majorité des apprentis a réalisé une 6<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> générales.

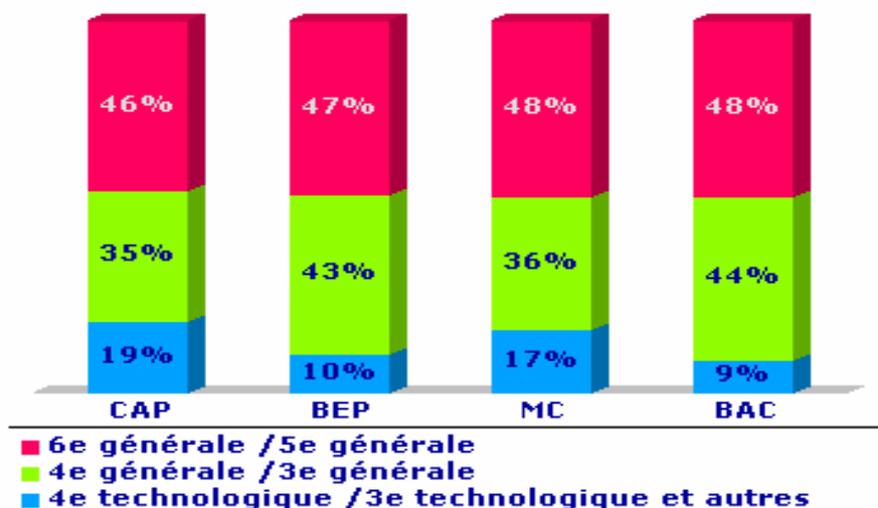


Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

Sans surprise, l'analyse des classes réalisées au collège par les apprentis selon le diplôme préparé montre que c'est en fin de 5<sup>ème</sup> que s'effectue l'orientation entre la filière « courte », le CAP et la filière « longue » le BEP/ BAC. Les apprentis en

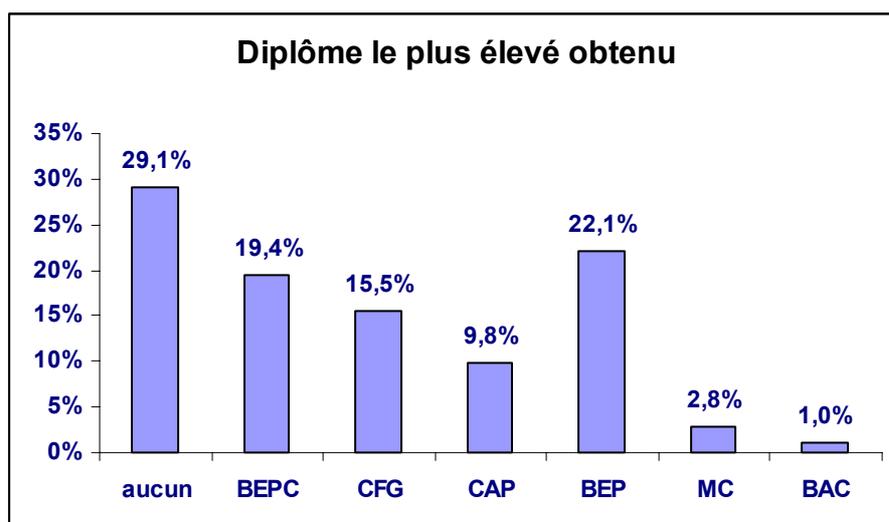
CAP et MC effectuent moins souvent de 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> générales pour s'orienter davantage vers une 4<sup>ème</sup> et/ou 3<sup>ème</sup> technologiques ou autre. Concernant les apprentis BEP et BAC pro le schéma est inverse, puisqu'ils sont plus nombreux à avoir suivis une 4<sup>ème</sup> et/ou 3<sup>ème</sup> générales et moins souvent une 4<sup>ème</sup> et/ou 3<sup>ème</sup> technologiques.

### Classes réalisées au collège selon le diplôme préparé



Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

29,1% des apprentis interrogés ne possèdent aucun diplôme, cette donnée concerne en majorité des apprentis CAP (44,8%).

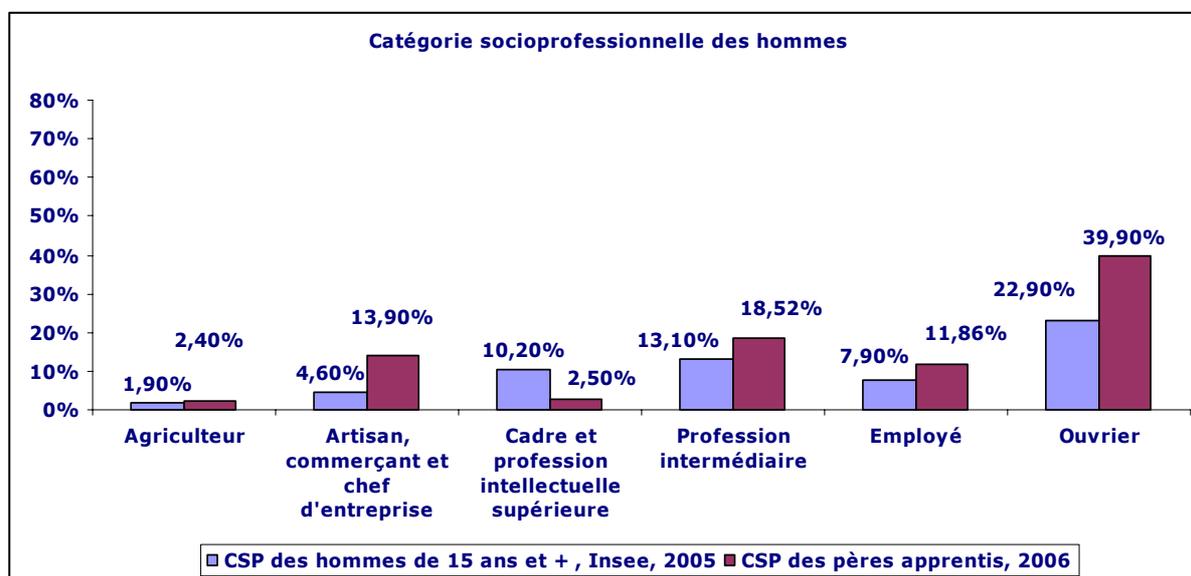


Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

84% des apprentis de BAC pro possèdent un BEP, 7% une mention complémentaire et 8.5% un CAP. Seul 13,5% des apprentis BEP possèdent un CAP, 45,8% d'entre eux quittent le collège avec un BEPC. Ce sont principalement les apprentis CAP qui déclarent posséder un Certificat de Formation Générale (CFG)<sup>19</sup>.

### Répartition des apprentis par catégorie socioprofessionnelle : dominante des milieux ouvriers et indépendants

Une comparaison entre la catégorie socioprofessionnelle des pères des apprentis et la population active en 2005 permet de dresser une première analyse sociologique de la population interrogée<sup>20</sup>. Avec 40% de pères issus du milieu ouvrier, cette catégorie sociale est surreprésentée au sein de notre échantillon. De même, pour les pères artisans commerçants et chefs d'entreprise qui représentent près de 14% de l'échantillon contre 4,6% au sein de la population active. Par contre, les fils de cadres sont très largement sous représentés par rapport à la population active (2,5% / 10,2%).



Source : INSEE, ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

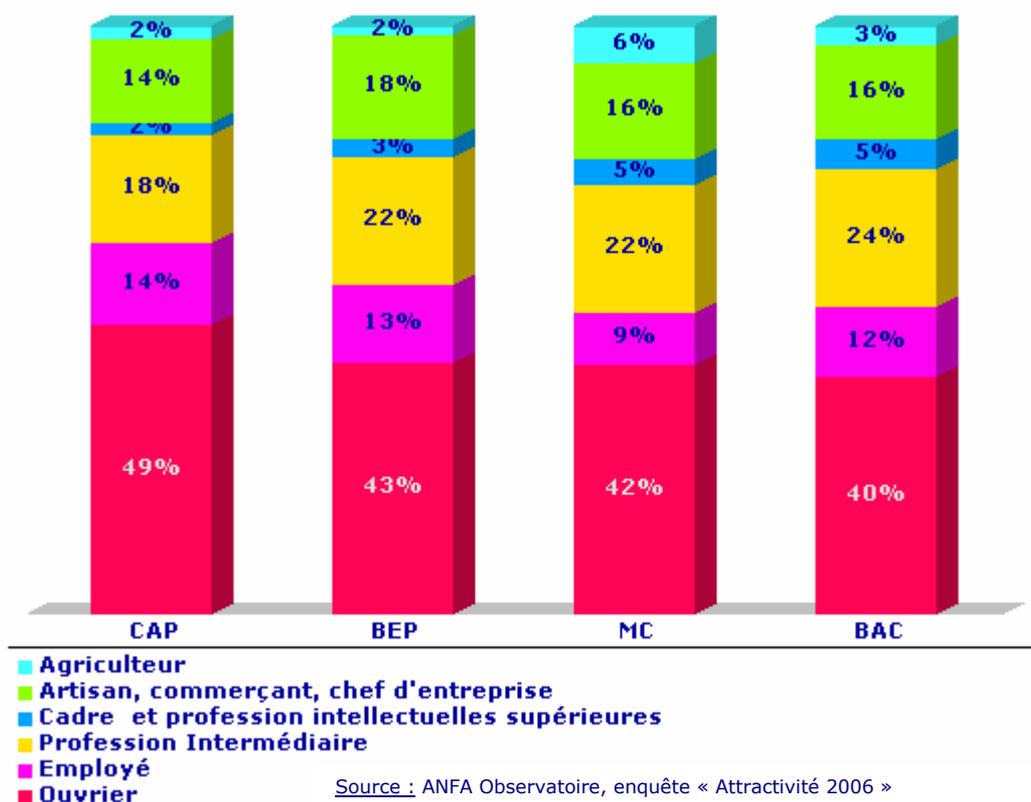
Depuis de nombreuses années, les sciences sociales ont mis en évidence le rôle joué par l'origine sociale dans l'orientation professionnelle. Si, comme le rappelle Gilles Moreau, le milieu d'origine des apprentis tend au fil des années à

<sup>20</sup> Cette comparaison s'effectue sur la base de la population en activité.

se diversifier, une analyse par diplôme montre que les clivages sociaux se maintiennent en termes d'orientation notamment au vu du diplôme préparé<sup>21</sup>. On observe ainsi que la part des fils d'ouvriers est plus importante en CAP (49,3%)<sup>22</sup> et que leur présence diminue au fur à mesure que le niveau de diplôme s'élève. Parallèlement, les fils de cadres représentent à peine 2% des apprentis inscrits en CAP, et bien que leur proportion reste très faible sur l'ensemble, elle augmente au fur et à mesure que le niveau de diplôme s'élève pour atteindre 5% en BAC pro.

Si, la part des apprentis issus des milieux ouvriers tend à baisser au fur et à mesure que le niveau de diplôme s'élève, la situation des apprentis dont le père est artisan, commerçant ou chef d'entreprise, suit la tendance inverse. De 14,3% en CAP, ceux-ci représentent 16,2% des apprentis inscrits en BAC pro.

### Catégorie socioprofessionnelle du père selon le diplôme préparé



<sup>21</sup> MOREAU Gilles, *Le monde apprenti*, la dispute Paris, 2003.

<sup>22</sup> Pourcentage calculé sur l'ensemble des pères, actifs et inactifs.

Gilles Moreau a montré que les apprentis issus des milieux indépendants sont ceux qui, partant d'un CAP ou d'un BEP accèdent le plus souvent au niveau IV avec à la clé un succès au niveau BAC pro<sup>23</sup>. Il indique également que leur trajectoire figure parmi les meilleures car ils obtiennent de meilleurs résultats aux examens. S'il faudra attendre la 3ème interrogation pour vérifier cette tendance au sein de notre échantillon, la proportion de jeunes issus de ce milieu ayant suivis une 4<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> générales est légèrement au dessus de la moyenne (36,9%/ 35,7% en moyenne). Ils sont également moins nombreux à avoir redoublé en primaire (35,5% /45,8% en moyenne), mais ce n'est plus le cas au collège (54,5%/ 51,4% en moyenne). Quoiqu'il en soit les apprentis issus de ce milieu semblent bien entretenir un lien privilégié à l'apprentissage.

Cette proximité se manifeste d'abord par une meilleure connaissance du secteur. Ainsi, 80% des apprentis issus de cette catégorie ont une expérience préalable du métier, nettement supérieure à la moyenne (76,4%). Près de 57% de ces mêmes apprentis ont déjà travaillé au sein de l'entreprise. Cette proximité s'inscrit dans une tradition familiale. Pour 32% d'entre eux, le père travaille dans une filière en lien avec la filière automobile. 21,3% d'entre eux possèdent un lien de parenté avec leur entreprise, soit le taux le plus élevé en comparaison avec les autres apprentis (9,5% en moyenne) et 22% des pères ont eux-mêmes suivi un apprentissage (18,5% en moyenne). En toute logique, ce sont ceux qui trouvent le plus facilement une entreprise. 43,1% d'entre eux mobilisent le réseau familial et amical, bien avant la recherche personnelle à la différence des autres apprentis pour qui la recherche personnelle est le premier moyen utilisé (49,2%).

---

<sup>23</sup> Gilles MOREAU, op.cit., p.124.

## Proximité apprentissage et milieux sociaux

	<b>ARTISAN COMMERÇANT ET CHEF D'ENTREPRISE</b>	<b>CADRE</b>	<b>OUVRIER</b>	<b>GLOBAL</b>
<b>Père apprenti</b>	22%	6,2%	19,7%	<b>18,5%</b>
<b>Expérience préalable dans le métier</b>	80,1%	60,4%	77,3%	<b>76,4%</b>
<b>Expérience dans l'entreprise familiale</b>	17,5%	2,3%	2,8%	<b>5,2%</b>
<b>Expérience préalable dans l'entreprise</b>	56,6%	34%	50,7%	<b>48,9%</b>
<b>Lien de parenté avec l'entreprise</b>	21,3%	3,8%	8%	<b>9,5%</b>
<b>Entre 0 et 1 contact avant la signature du contrat</b>	55,6%	41,5%	39,9%	<b>42,1%</b>
<b>Contact par la famille ou les amis</b>	43,1%	22,6%	29,3%	<b>31,8%</b>
<b>Profession du père en lien avec la filière automobile</b>	32,6%	NS	33,9%	<b>23,9%</b>
<b>Contact par recherche personnelle</b>	38%	56,6%	51,8%	<b>49,2%</b>
<b>Envisage de se mettre à son compte</b>	63,7%	NS	47%	<b>51,1%</b>

Mode de lecture : sur l'ensemble des apprentis dont le père est commerçant, artisan ou chef d'entreprise, 80.1% d'entre eux possèdent une expérience préalable dans le métier.

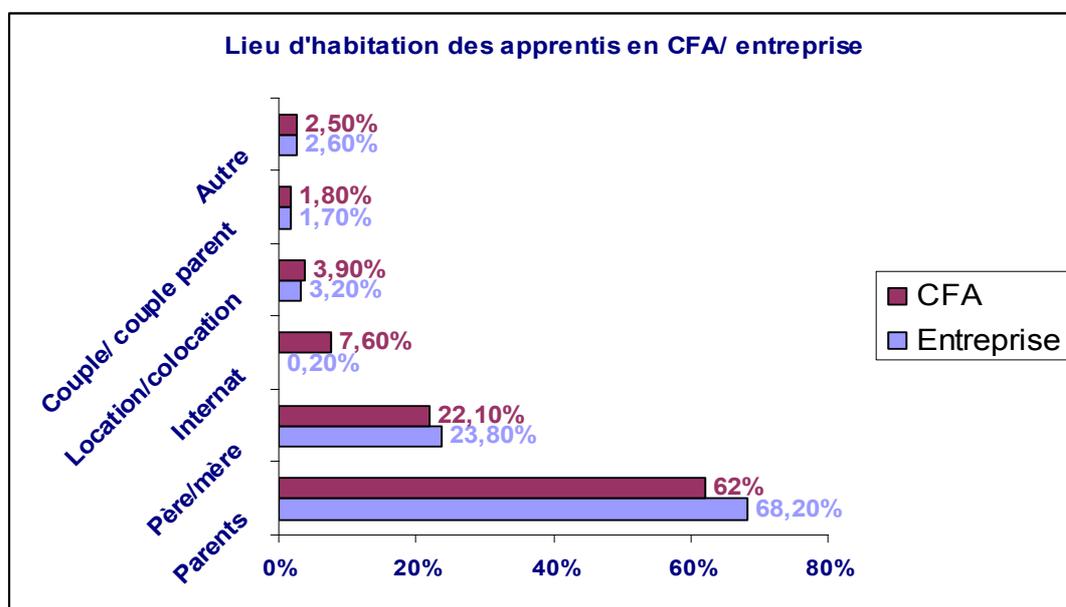
Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

Le modèle de la transmission, qui caractérise un mode d'accès à la formation professionnelle guidé par la transmission d'un capital ou de valeurs familiales, semble particulièrement bien adapté pour comprendre le choix des apprentis de la filière automobile dont le père est chef d'entreprise<sup>24</sup>. La logique de continuité sociale s'opère jusque dans leur capacité à se projeter en tant qu'indépendant puisque 67,7% de ces jeunes envisagent un jour se mettre à leur compte (51,1% en moyenne).

<sup>24</sup> GRELET Yvette, « Enseignement professionnel, spécialité de formation et reproduction sociale », in *Education & formations*, n°72, sept.2005.

## Conditions de déplacement des apprentis : globalement assez favorables

Qu'ils soient en CFA ou en entreprise, les apprentis vivent principalement au sein de la structure familiale. Lorsqu'ils sont en entreprise, 92% des apprentis vivent chez leurs parents (parents/père/mère). Ce pourcentage chute à 84% lorsqu'ils sont en CFA. Ce taux plus faible s'explique par le départ de certains jeunes en internat, plus particulièrement des apprentis inscrits au sein des CFA des grandes villes de province et les apprentis de la filière véhicule industriel (14,9%/ 7,6% pour l'ensemble de la population). Lorsqu'ils sont en entreprise, les apprentis de grandes villes de province vivent plus souvent en location et en colocation (4,9%/ 3,2% en moyenne).



Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

Ces conditions de vie sont similaires à la tendance nationale observée puisqu'en 2005, l'INSEE indiquait que 92,1% des jeunes de 15-19 ans vivaient chez leur parent<sup>25</sup>.

La distance parcourue **entre le domicile et le CFA** est de 33 km en moyenne avec un temps de transport moyen de 50 mn. Celui-ci varie en fonction de la filière, alors que les apprentis de la filière véhicule particulier ont un temps de transport de 45 mn en moyenne, celui-ci s'élève à plus d'une heure pour les apprentis de la filière véhicule industriel. Ces variations sont en partie imputables à l'offre de formation inégalement répartie sur le territoire. Ces conditions sont également moins favorables pour les apprentis de la région parisienne. Bien

<sup>25</sup> Mode de cohabitation des 15-29 ans, 2005, base de données Insee.

qu'en moyenne la distance parcourue entre le domicile et le CFA soit la plus réduite pour ces apprentis (27km), le temps de transport est le plus élevé (53mn).

La distance moyenne entre **le domicile et l'entreprise** s'élève à 12 km. Le temps de transport moyen est de 20 mn. Selon une étude de l'INSEE publiée en mars 2007<sup>26</sup>, les salariés mettent, en moyenne, 32 minutes pour se rendre à leur travail<sup>27</sup>. Au regard de cette donnée, les apprentis bénéficient de conditions de déplacement « confortables » lorsqu'ils se rendent en entreprise. Les apprentis issus de la filière véhicule particulier bénéficient de meilleures conditions en la matière avec un temps moyen de 17mn. Les apprentis de la filière motorcycle, pour qui le nombre d'entreprise est moins important ont le temps de transport le plus élevé avec plus de 28 mn en moyenne. A nouveau, ce sont les apprentis de la région parisienne les moins favorisés puisque leur distance est en moyenne plus élevée (14,1 km) ainsi que le temps de transport (28,37 mn). Malgré ces disparités, il apparaît que la proximité du domicile constitue un critère important dans le choix de l'entreprise.

**Comparaison de moyennes : temps de transport et distance entre le domicile et l'entreprise/ le CFA selon la localisation du CFA**

	<b>CFA Région parisienne</b>	<b>CFA de grandes villes de Province (+ 100.000 ha)</b>	<b>CFA de petites et moyennes villes de Province (- 100.000 ha)</b>	<b>GLOBAL</b>
<b>Distance domicile/ CFA (en km)</b>	<b>27,3</b>	<b>39</b>	<b>30,9</b>	<b>32,8</b>
<b>Temps de transport domicile /CFA (en mn)</b>	<b>53,1</b>	<b>48,4</b>	<b>43</b>	<b>49,3</b>
<b>Distance domicile/ entreprise (en km)</b>	<b>14,1</b>	<b>11,4</b>	<b>9,3</b>	<b>12,0</b>
<b>Temps transport domicile /entreprise (en mn)</b>	<b>28,3</b>	<b>15,2</b>	<b>11,9</b>	<b>20,2</b>

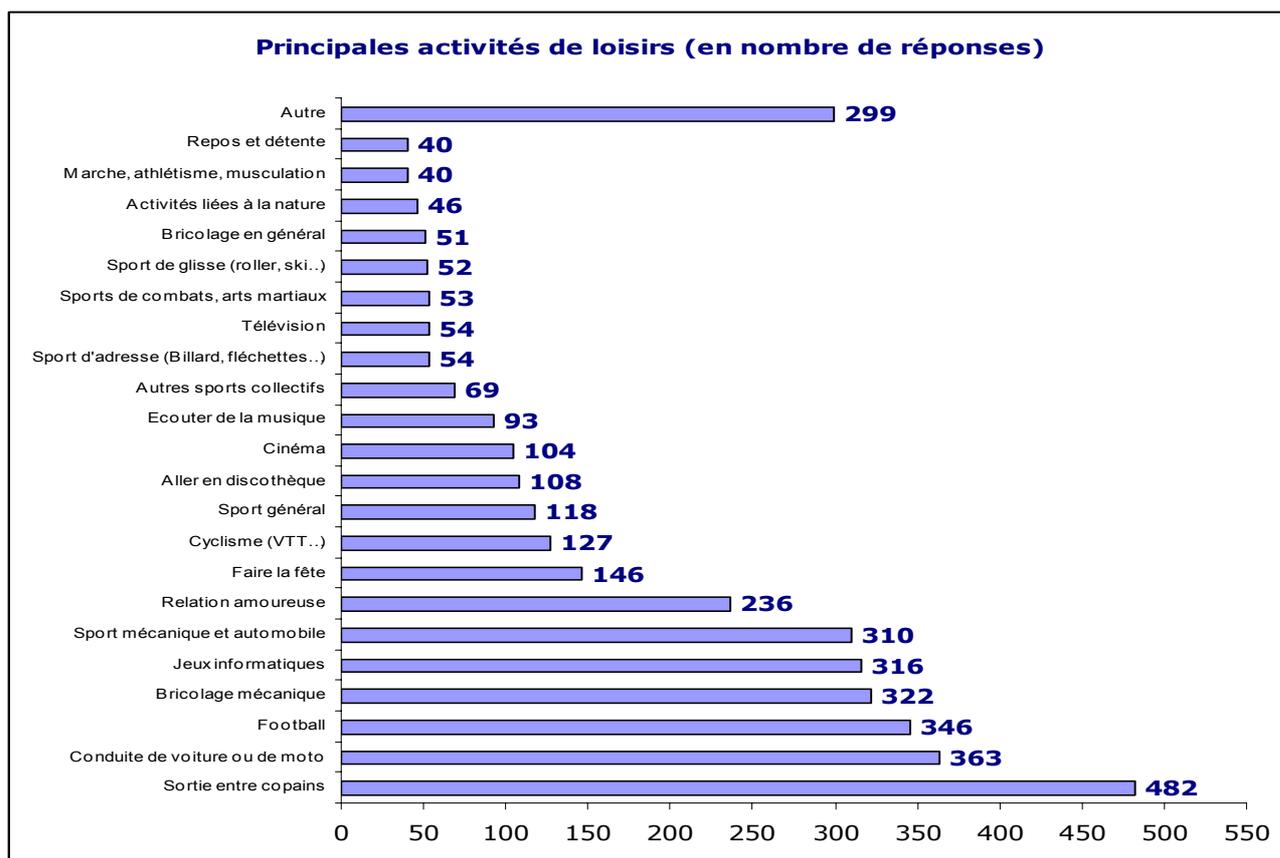
Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

<sup>26</sup> INSEE Première, *Les déplacements domicile- travail amplifiés par la périurbanisation*, n°1129, mars 2007.

<sup>27</sup> Le temps de trajet peut atteindre une heure pour 10% des salariés.

## Loisirs : l'attrait pour la mécanique

Leurs principales activités de loisir apparaissent proches des activités auxquelles se livrent les jeunes « traditionnellement ». A noter cependant l'attrait pour tout ce qui concerne la mécanique (conduite, bricolage, sport). Celui-ci concerne 26% des réponses.



Mode de lecture : parmi les activités de loisir des apprentis, 482 réponses concernent les sorties entre copains  
Interrogés : 2031 / Répondants : 1840 / Réponses : 3829.

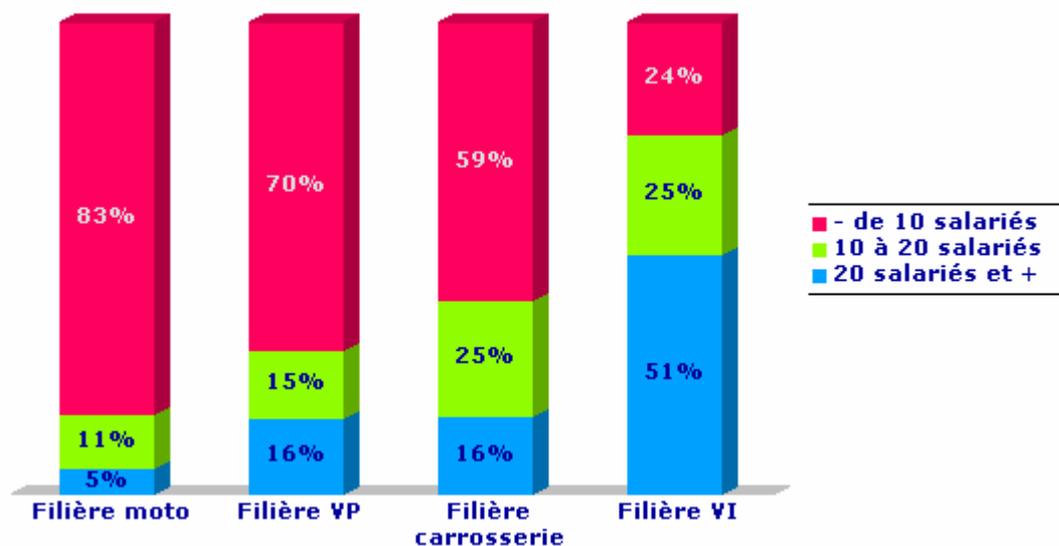
Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

## Caractéristiques des entreprises

63% des apprentis effectuent leur apprentissage au sein d'une entreprise de -10 salariés. Les autres se répartissent de façon équitable au sein des entreprises de 10 à 20 salariés (18%) et des entreprises de 20 salariés et plus (18%). Cette répartition est en partie liée à la filière préparée. En effet, les apprentis de la filière motocycle réalisent, en majorité leur apprentissage dans des entreprises de - de 10 salariés (83,3%), à la différence des apprentis de la filière véhicule industriel (23,8%) plus présents dans les entreprises de 20

salariés et + (50.8%). Cette distribution est en cohérence avec la structure des entreprises par filière observée au niveau national. Autrement dit, les entreprises de véhicule industriel ont généralement plus de 20 salariés, à la différence des entreprises de la filière moto dont le nombre de salariés est plus souvent inférieur à 10 salariés.

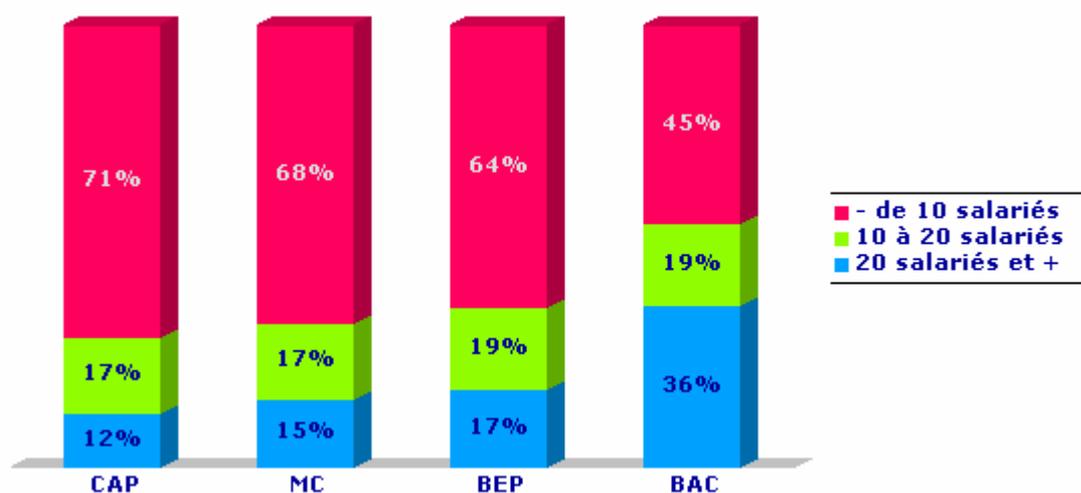
### Taille de l'entreprise en fonction de la filière



Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

La taille de l'entreprise s'accroît également avec le niveau de diplôme. Les apprentis en BAC pro préparent plus souvent leur apprentissage au sein d'une entreprise de 20 salariés et + (36,4%/ 18% en moyenne) et les CAP au sein d'une entreprise de -10 salariés (70,8%/64,2%). Cette configuration préfigure les futures modalités d'insertion professionnelles des jeunes inscrits en Bac pro et en CAP.

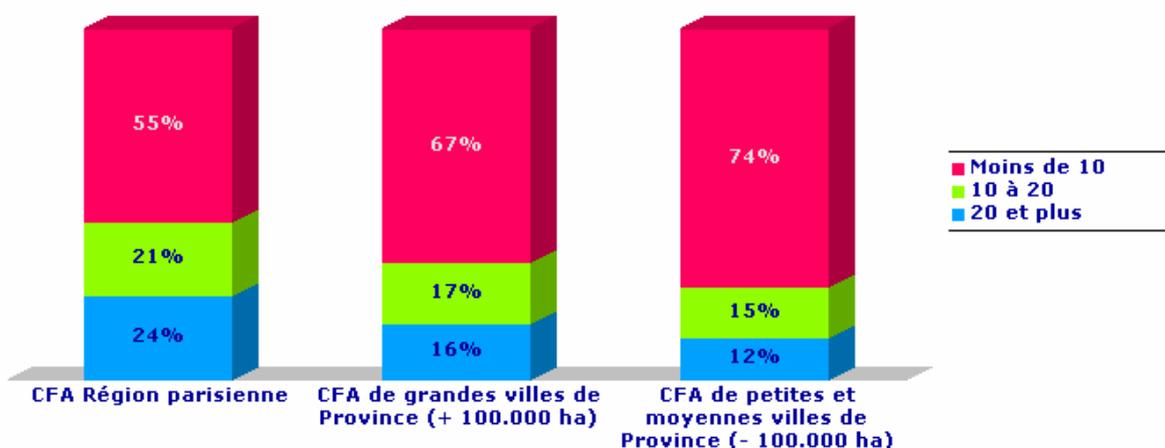
## Taille de l'entreprise selon le diplôme préparé



Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

A noter également que la part des entreprises de -10 salariés est plus importante au sein des CFA de province.

## Taille de l'entreprise selon la localisation des CFA



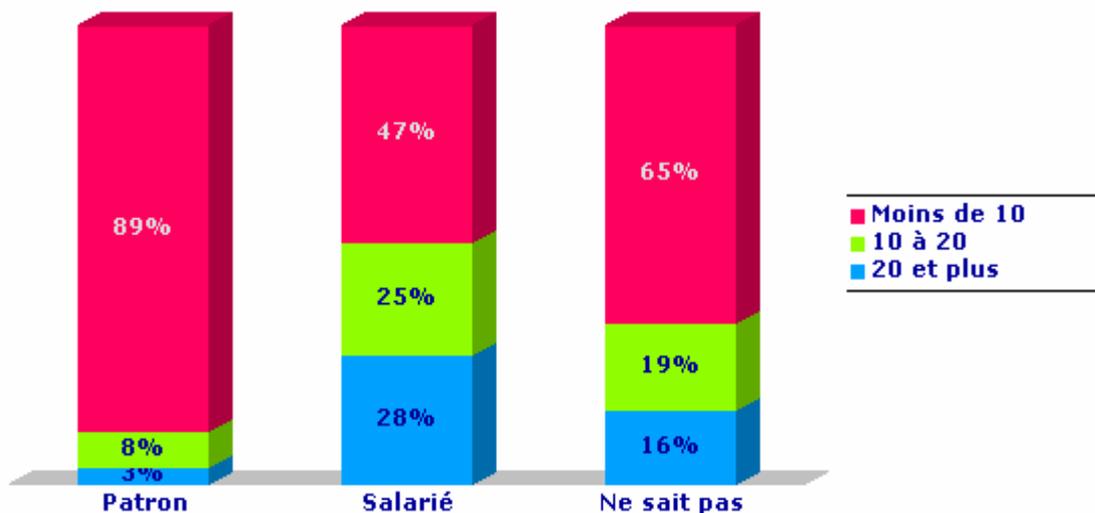
Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

L'employeur n'est pas toujours le maître d'apprentissage. Plus de la moitié des apprentis sont suivis par un salarié (52%). Ces résultats corroborent ceux d'une enquête menée en 92-97 par l'Insee Pays de la Loire qui indique que plus de la moitié des apprentis citent une autre personne que l'employeur comme maître d'apprentissage<sup>28</sup>. C'est en majorité au sein des entreprises de - de 10 salariés que le suivi s'effectue par l'employeur (88,7%). En conséquence, les apprentis de la filière moto sont plus souvent suivis par l'employeur

<sup>28</sup> INSEE Pays de la Loire, *Les apprentis dans les Pays de la Loire. Profils, trajectoires et insertion 1992-1996*, Etudes, n°12, 1997, citée par Gilles Moreau, op.cit., p. 204.

(41,9%/36,7% pour l'ensemble de la population) que les apprentis de la filière véhicule industriel (21,9%).

### Identité du maître d'apprentissage en fonction de la taille de l'entreprise



Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

Si les apprentis ont, en moyenne, contacté un peu plus de 12 entreprises avant de signer leur contrat, une grande partie a limité ses contacts à 1 entreprise, voire 0<sup>29</sup> (39%) et la majorité à moins de 5 (53,8%). Mais à ce niveau, on observe de grandes disparités selon le diplôme et la filière. Les apprentis de la filière motorcycle ont le plus de difficultés à trouver une entreprise (19,3 contacts en moyenne/12,7 pour l'ensemble des apprentis en moyenne). Une comparaison du ratio apprentis/ établissements montre qu'au niveau national le rapport est de 2,7 établissements motorcycle par apprenti. Ce ratio s'élève à 3,7 établissements pour l'ensemble des apprentis toutes filières confondus. Les apprentis de la filière véhicule industriel sont ceux qui ont le plus de facilité à trouver une entreprise (7 contacts en moyenne). Face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans le secteur VI, les entreprises seraient-elles plus soucieuses de former des apprentis ?. Avec près de 16 contacts en moyenne, les apprentis BEP trouvent plus difficilement une entreprise que les apprentis en MC. Il est vrai que 60% des MC interrogés ont déjà eu une expérience au sein de leur entreprise. Les apprentis BEP apparaissent les plus éloignés du secteur. En

<sup>29</sup> Cela concerne ceux qui poursuivent leur apprentissage au sein de la même entreprise soit parce qu'ils y étaient déjà en apprentissage, soit parce qu'ils y ont effectué leur CPA ou leur stage. Ce cas de figure concerne également les jeunes réalisant leur apprentissage au sein de l'entreprise familiale.

comparaison des autres apprentis, ils possèdent une moindre expérience du métier (73%/ 76% pour l'ensemble de la population) et de l'entreprise (40,4%/48,4%). Le lien de parenté avec l'entreprise est aussi moins fréquent (7%/ 9,9% pour l'ensemble de la population).

#### Nombre moyen de contacts avant de trouver une entreprise selon la filière

Apprentis filiale MOTO	Apprentis filiale VP	Apprentis filière CARROSSERIE	Apprentis filière VI	MOYENNE
<b>19,39</b>	12,42	11,31	<b>7,6</b>	<b>12,72</b>

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

#### Nombre moyen de contacts avant de trouver une entreprise selon le diplôme

Apprentis CAP	Apprentis BEP	Apprentis MC	Apprentis BAC	MOYENNE
11,44	<b>15,99</b>	<b>6,5</b>	11,34	<b>12,72</b>

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

Il existe également de grandes disparités selon les régions. Les apprentis de la région parisienne effectuent en moyenne plus de 18 contacts avant de trouver une entreprise, plus du double des apprentis de province. En Ile des France, il existe moins de deux établissements motorcycle par apprenti de la filière, alors qu'en Franche Comté le rapport est d'un apprenti pour 5 établissements.

#### Nombre moyen de contacts selon la localisation du CFA

CFA Région parisienne	CFA de grandes villes de Province (+ 100.000 ha)	CFA de petites et moyennes villes de Province (- 100.000 ha)	MOYENNE
<b>18,71</b>	<b>8,41</b>	<b>8,04</b>	<b>12,72</b>

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

Lorsque l'on croise le nombre de contacts avec le mode de recherche utilisé on constate que la présence dans l'entreprise, le recours à la famille ou à des amis favorisent un nombre de contacts peu élevé avant de trouver une entreprise (-de 10 contacts). Ce nombre est beaucoup plus conséquent lorsque

l'apprenti recherche l'entreprise par lui-même: 60% des apprentis ayant mis en œuvre cette démarche ont contacté entre 10 et 29 entreprises avant de signer leur contrat. La répartition des apprentis ayant contacté plus de 30 entreprises suggère que le recours au CFA et aux professeurs intervient lorsque l'apprenti a contacté plus de 30 entreprises.

## **UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LE MÉTIER PRÉPARÉ POTENTIELLEMENT FORTE**

D'une manière générale, il semble que les apprentis se projettent initialement et fortement dans l'exercice du métier préparé. Plusieurs indicateurs positifs, voire très positifs, orientent ce constat.

### **Une orientation professionnelle choisie et motivée**

87,1 % des apprentis interrogés affirment avoir choisi leur métier et ce quelque soit le diplôme préparé. Ce taux atteint 91% (273 jeunes) parmi les apprentis ayant suivi une classe préparatoire à l'apprentissage (CPA) et plus de 90% pour les apprentis en MC. Pour ceux qui voulaient apprendre un autre métier (soit 11,9% / 236 apprentis), le lien avec le secteur automobile reste fort. 41,7% souhaitaient s'orienter vers un métier en rapport avec l'automobile<sup>30</sup> et 8,6% avec le transport. Les raisons exprimées sont d'ailleurs souvent liées à des contraintes extérieures (27,8 % n'ont pas trouvé de patron ou une formation). A noter que ce choix initial n'a peut-être pas été abandonné, puisque 26,8% d'entre eux se considèrent en situation de transition<sup>31</sup>. Les apprentis de la filière véhicule industriel se distinguent des apprentis des autres filières par une plus faible adéquation entre leur souhait et le métier préparé. 21% d'entre eux, soit 28 jeunes, considèrent qu'il n'y a pas adéquation entre le métier préparé et le métier souhaité. La moitié aurait souhaité s'orienter vers les métiers de « chauffeurs conducteurs ». Une analyse des raisons ayant empêché cette orientation montre que certains apprentis font le choix d'acquérir des compétences mécaniques en véhicule industriel en attendant d'avoir l'âge pour passer le permis poids lourds.

<sup>30</sup> EX : Créateur de pièces de tuning, décoration automobile, design auto, pilote automobile, vendeur auto...

<sup>31</sup> Exemple de réponses formulées : « c'est pour avoir les bases de la mécanique », « Il faut connaître un minimum la mécanique », « Il faut un diplôme de carrosserie pour faire peinture ».

## Réponses des apprentis VI sur les raisons n'ayant pas permis la réalisation du métier souhaité :

« Je voulais déjà avoir un CAP en mécanique poids lourds »,

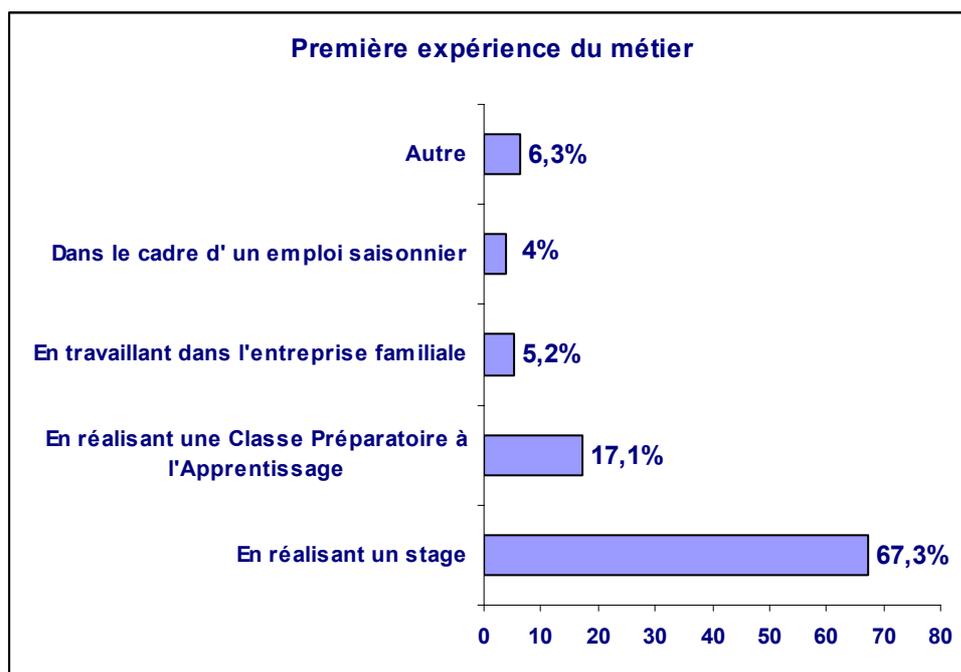
« Pas l'âge (3), *apprentis CAP VI*

« Pas de formation en alternance », *apprenti CAP VI*

« Trop jeune, pas le permis », *apprenti CAP VI*

« Il faut les bases de la mécanique » *apprenti CAP VI*

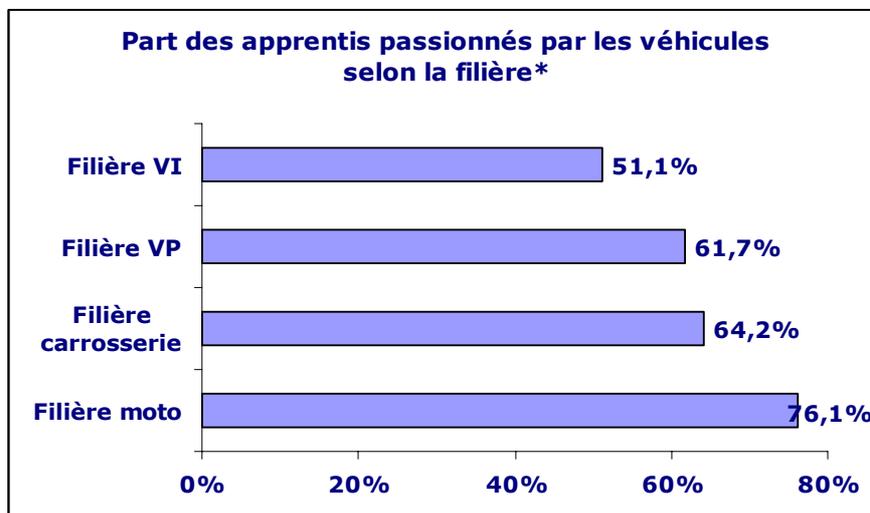
Pour la majorité des jeunes cette orientation s'est faite après une première immersion dans le secteur. En effet, 76,4% des apprentis déclarent avoir une expérience préalable du métier, plus surprenant ce taux s'élève à 79% pour les apprentis en CAP, au dessus des apprentis en MC (77,7%). Cette expérience fait suite à un stage réalisé au collège (67,3%), ou dans le cadre d'une Classe Préparatoire à l'Apprentissage (CPA) (17,1%). Celle-ci concerne surtout les CAP (22,4%).



Mode de lecture : parmi les expériences professionnelles du métier, 67,3% des réponses concernent un stage au collège. Interrogés : 2031 / Répondants : 1536 / Réponses : 1759. Pourcentages calculés sur la base des réponses.

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

62,7% des apprentis déclarent être passionnés par les véhicules. Cette passion, qui pour certain déborde largement sur les loisirs, est davantage marquée chez les apprentis de la filière moto (76,1%). Les plus partagés appartiennent à la filière véhicule industriel (51,1%).



\*Apprentis « très fortement d'accord » avec la proposition « je prépare ce métier parce que je suis passionné(e) par les véhicules.

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

Par ailleurs, leur motivation au moment de l'enquête, semble forte. Le score de motivation est globalement très important et significativement plus fort pour les jeunes inscrits dans la filière moto. La passion pour les véhicules, le goût pour approfondir ses connaissances sur le métier et le plaisir d'apprendre des nouvelles méthodes de réparation sont les critères qui correspondent bien ou très fortement, parmi ceux proposés, pour plus de 80 % des apprentis. Pour les autres indicateurs de motivation, les résultats apparaissent également très positifs (entre 60% et 70 %), exceptés pour les questions relatives à la rémunération où l'on retrouve des réponses plus étendues ou mitigées témoignant d'un double positionnement chez les apprentis : à la fois un salaire reconnu bas mais qui procure une relative indépendance.

## **Une perception positive du métier préparé, de l'entreprise et du CFA**

### L'image du métier

Autre indicateur hautement positif, l'image du métier préparé. Celle-ci apparaît très favorable (79,3 % des apprentis ont une image positive de leur métier). Avec une forte adhésion des apprentis des filières véhicule industriel (85,5%) et motocycle (83,1%). Cette image est tendanciellement plus favorable pour les jeunes qui arrivent dans le secteur, à savoir les apprentis inscrits en CAP et BEP. L'enquête consacrée aux apprentis CAP sortant montre qu'ils conservent cette image à l'issue de leur formation.

Pour 52% des apprentis, cette image s'est améliorée depuis l'entrée en apprentissage. Le croisement entre les deux variables montre que ce sont les apprentis qui avaient déjà une bonne image du métier qui portent une évaluation plus favorable après leur entrée en formation. Ceux qui avaient une image mitigée (19,5% soit 396 jeunes) restent pour la majorité sur leur position, 35% d'entre eux reconnaissent que cette image s'est améliorée et 13,9% la déprécient davantage. Parmi ces derniers nous retrouvons ceux qui n'ont pas pu s'orienter vers le métier choisi initialement.

La majorité des apprentis déclare que leurs parents sont fiers du métier qu'ils préparent (79,9%). Ce retour valorisant de l'entourage est plus élevé chez les apprentis de la filière véhicule industriel (86,2%) et de la filière carrosserie (83%) et plus faible pour les apprentis des filières véhicule particulier (78,4%) et motocycle (78,6%).

### Image de l'entreprise

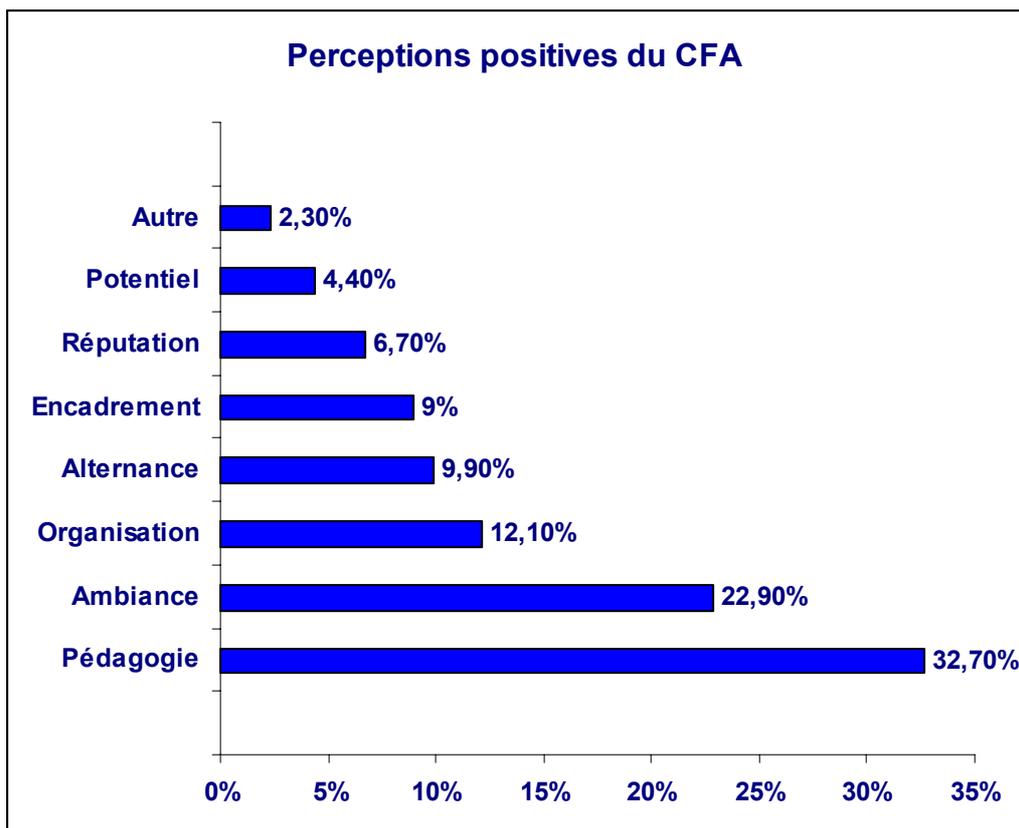
Quel que soit le diplôme ou la filière préparés par les apprentis, la perception de leur entreprise est également plutôt bonne (73 %). Parmi tous les facteurs étudiés, une image moyenne, voire mauvaise de l'entreprise est surtout liée à une appréciation médiocre de l'activité confiée à l'apprenti et à une faible auto-efficacité perçue en entreprise. Globalement les apprentis prêtent de bonnes intentions à leur employeur puisqu'ils sont 61% à considérer que l'intérêt pour la formation est la raison pour laquelle ils ont été pris en apprentissage. Les

apprentis en CAP et en MC prètent de meilleures intentions à leur employeur. Ils sont plus nombreux en BEP et en Bac pro à invoquer l'embauche de personnel peu coûteux comme raison à leur recrutement. Les apprentis de la région parisienne sont également plus critiques. Ils ne sont que 57,2% à considérer que l'employeur porte un intérêt à la formation. Ils évoquent plus souvent que les autres apprentis l'aide à l'insertion (14,6%/10,7% pour l'ensemble de la population) et le personnel peu coûteux (14,2%/10,7% pour l'ensemble de la population) comme principale raison de leur embauche.

D'autres facteurs liés à l'appui du collectif du travail sont également en jeu. Les apprentis qui ont une image plutôt moyenne ou négative de l'entreprise invoquent plus souvent l'embauche de personnel peu coûteux comme raison à leur recrutement. Des facteurs liés aux conditions de vie sont également à mettre en relation avec l'image de l'entreprise. En effet, les apprentis aux distances et aux temps de transports les plus importants entre leur domicile et l'entreprise ont une image plus négative que les autres apprentis de leur entreprise. La taille de l'entreprise peut également, pour une petite partie d'entre eux, être en lien avec une représentation plus négative. Ceux qui sont embauchés dans de plus petites entreprises sont plus nombreux à percevoir négativement leur entreprise. La perception de l'entreprise est aussi liée à l'orientation. En effet, ceux qui affirment avoir choisi leur orientation, sont plus nombreux à avoir une perception positive de leur entreprise (76,8%).

### L'image du CFA

Bien que l'image du CFA apparaisse moins positive que pour l'entreprise, celle-ci reste plutôt bonne (soit 50 %). Seuls 5,2 % (107 apprentis) déclarent avoir une mauvaise image de leur CFA.



Mode de lecture : parmi les aspects les plus appréciés du CFA, 32.7% concernent la pédagogie mise en œuvre. Interrogés: 2031 / Répondants : 675 / Réponses : 862. Pourcentages calculés sur la base des réponses.

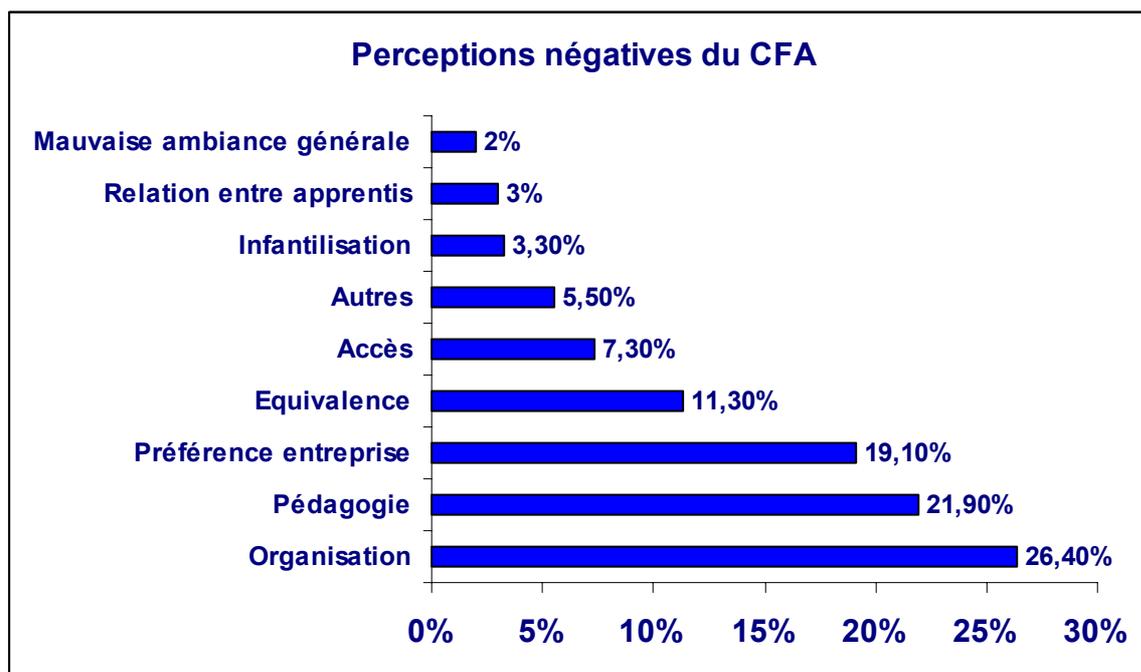
Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

**La pédagogie** mise en œuvre par le CFA est l'aspect le plus plébiscité par les apprentis. Cet item renvoie à la fois à la qualité humaine des professeurs, à la qualité des acquisitions et des cours : « on apprend beaucoup de choses », « les cours sont intéressants », « nous avons des profs de qualité ». **L'ambiance** arrive en seconde position et désigne ce qui se rattache à la convivialité de l'établissement, l'accueil général, la proximité entre les élèves : « C'est une bonne ambiance de travail », « on côtoie des jeunes qui aiment le même métier que nous ». L'organisation fait référence aux conditions matérielles de l'enseignement et du CFA: « il est bien aménagé, entretenu et très bien outillé dans chaque métier », « C'est propre et accueillant ».

Globalement, cette image est meilleure pour les jeunes qui débutent leur formation (BEP, 55% et CAP, 51%) que pour ceux qui ont déjà une expérience dans le domaine (MC et Bac pro 47%). L'hypothèse selon laquelle plus les apprentis avanceraient dans les études, plus cette image se dégraderait peut être émise. Ce sont ceux également qui déclarent le plus souvent avoir trouvé

leur établissement par démarche personnelle qui évaluent le plus favorablement l'image de leur CFA. Ces deux résultats mis en perspective peuvent s'interpréter en termes de besoin d'autodétermination de l'individu. Autrement dit, le fait d'avoir recherché soi-même son lieu de formation conduirait à une meilleure évaluation de celui-ci. Les jeunes de la filière carrosserie ont la perception la plus mitigée du CFA (seuls 47,3% d'apprentis évaluent favorablement le CFA).

Les apprentis ayant une image plus mitigée voir plutôt mauvaise de leur CFA citent **l'organisation** (« les emplois du temps changent toutes les semaines », « on n'a pas trop le temps pour manger ») et **la pédagogie** (« je m'ennuie en classe », « on s'embête ici et en plus on continue à faire des matières qui nous serviront pas dans notre métier ») comme source de mécontentement (26,4% /21,9%).



Mode de lecture : parmi les aspects les moins appréciés du CFA, 21.9% concerne la pédagogie mise en œuvre. Interrogés : 2031 / Répondants : 362 / Réponses : 397. Pourcentages calculés sur la base des réponses.

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

Parmi les facteurs étudiés, une image moyenne, voire mauvaise du CFA est surtout liée à une faible auto-efficacité perçue sur le plan scolaire et à une image du métier mitigée. Plus le sentiment d'auto-efficacité croît, meilleure est la perception du CFA (relation linéaire entre l'auto-efficacité perçue et l'image du CFA) Par contre, nous n'observons aucun lien entre l'image du CFA et l'auto-

efficacité perçue en entreprise. Les apprentis qui ont redoublé une classe en primaire ont une meilleure image du CFA que ceux n'ayant pas redoublé. Ceux qui envisagent un redoublement ont également une meilleure image du CFA. Enfin, les apprentis ayant à parcourir la plus faible distance entre le CFA et leur domicile (moins de 11 Km) sont ceux qui évaluent le plus favorablement le CFA. Ceci étant, cette relation n'est pas linéaire.

Dans les moyens de connaissance du CFA, les amis occupent la première place (21,2%), si l'on y ajoute la famille, le réseau relationnel constituerait le premier moyen de connaissance du CFA pour 35,8% des apprentis et plus particulièrement pour les apprentis des petites villes de province (44%). La recherche personnelle (19,8%) arrive en seconde position. Peu mobilisé par les apprentis des petites villes de Province (13,1%), c'est au contraire un moyen largement utilisé par leurs collègues de la région parisienne (27,7%). Quelques soient les apprentis, il faut noter la faiblesse du recours aux portes ouvertes (15,7%) au centre de formation (14,4%) et au forum (3,8%).

### **Des conditions d'apprentissage plutôt favorables**

---

Les apprentis semblent majoritairement satisfaits au quotidien de leur apprentissage. On observe notamment des résultats plutôt positifs concernant l'intérêt des tâches réalisées. 73,8% estiment que les tâches confiées sont intéressantes (assez d'accord/ très fortement d'accord). Les apprentis MC sont les plus satisfaits (78%). A noter que les apprentis CAP se positionnent de façon extrême. Ils apparaissent à la fois comme les plus enthousiastes concernant l'intérêt des tâches (34,6% très fortement d'accord) et 7,2% paraissent plutôt déçus à ce sujet (pas du tout/ un peu d'accord). 83,2% des jeunes estiment qu'il y a une adéquation entre le travail confié et l'apprentissage du métier (assez d'accord/ très fortement d'accord). Une étude réalisée en 1997 auprès des apprentis du bâtiment signalait qu'un quart des jeunes estimait que leur travail ne correspondait pas au métier qu'ils apprenaient<sup>33</sup>. Au regard de cette étude et du point de vue des apprentis, les jeunes du secteur automobile rencontreraient de meilleures conditions d'apprentissage. Les plus enthousiastes sont les jeunes inscrits en CAP et ceux issus de la filière véhicule industriel.

---

<sup>33</sup> Direction de l'information et des études du CCCA-BTP, *Les Conditions de vie des apprentis des CFA du BTP*, Synthèse, 1997, cité par Gilles Moreau, op.cit. p, 205.

Concernant la formation par le maître d'apprentissage, 66% des apprentis déclarent qu'avant de travailler on leur a expliqué ce qu'ils allaient faire. Ils sont 34% à estimer que cette condition n'est pas tout à fait remplie (pas du tout/un peu/moyennement d'accord).

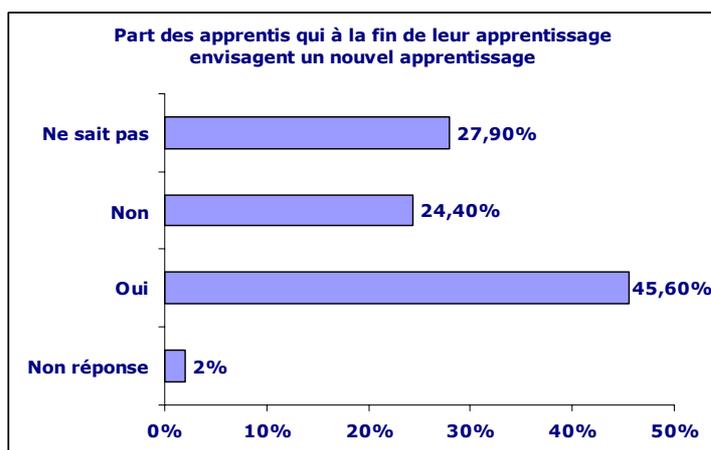
Globalement, la qualité de vie dans l'entreprise est appréciée favorablement et plus encore par les nouveaux venus, particulièrement les apprentis CAP.

### **Une réelle projection dans l'avenir**

---

Près d'un apprenti sur deux envisage un jour de se mettre à son compte (49%), ce qui témoigne d'une projection assez forte dans le métier. Rappelons que cette perspective est fortement corrélée avec le statut du père. Les apprentis dont le père est indépendant sont plus nombreux à souhaiter se mettre à leur compte (63,7%), ils sont aussi moins indécis que les autres (30%/39%). La proportion des jeunes de la filière motocycle qui souhaitent se mettre à leur compte est encore plus importante puisque qu'ils sont 67% à envisager cette éventualité contre seulement 40% pour les jeunes inscrits dans la filière véhicule industriel où la part de ceux qui n'envisagent pas cette éventualité est la plus importante de toutes les filières avec 21%. Les jeunes de la filière motocycle effectuent le plus souvent leur apprentissage dans des petites entreprises, à la différence des apprentis de la filière véhicule industriel, ce qui peut faciliter leur projection en tant que chef d'entreprise. L'enthousiasme dont témoignent les apprentis CAP et le BEP se manifeste également à ce niveau, puisqu'ils n'hésitent pas à envisager l'éventualité de se mettre à leur compte (respectivement 56,6% et 54,1%).

Malgré le nombre d'indécis (28%), on constate que 45,6% des répondants envisagent de faire un autre apprentissage.



Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

Parmi eux, 10,3% souhaitent poursuivre en apprentissage pour changer de métier (soit 94 jeunes) et 82,4 % pour continuer leur formation dans leur spécialité. Cette éventualité témoigne d'un engagement à long terme dans la voie choisie même si celle-ci décroît avec l'âge. Par contre, ce choix ne semble pas en lien avec le fait d'avoir redoublé. La réponse à cette question varie en fonction du diplôme. Ce sont évidemment les apprentis BEP qui envisagent le plus de poursuivre leur formation (58,3%) à la différence des apprentis en BAC pro (31,3%) qui sont aussi plus indécis (33,1%). 18,8% des apprentis BEP (soit 81 jeunes) n'envisagent pas de poursuivre, et 23 % sont indécis. Ces taux peuvent interroger sachant que le BEP a principalement pour vocation de préparer au BAC pro.

A ce stade de l'interrogation, plusieurs arguments militent en faveur d'une insertion professionnelle potentiellement forte dans le secteur, parmi ceux là, on peut citer : une orientation professionnelle choisie et motivée pour environ 87% de la population, une perception positive du métier, de l'entreprise et dans une moindre mesure du CFA, des conditions d'apprentissage et de vie plutôt favorables, une forte projection dans le secteur automobile.

Cependant, certains résultats de l'étude laissent entrevoir quelques indicateurs pouvant relativiser la tendance générale observée et amènent à s'interroger plus précisément sur certaines données.

# UNE POTENTIALITÉ A S'INSÉRER DANS LE SECTEUR REMISE EN CAUSE

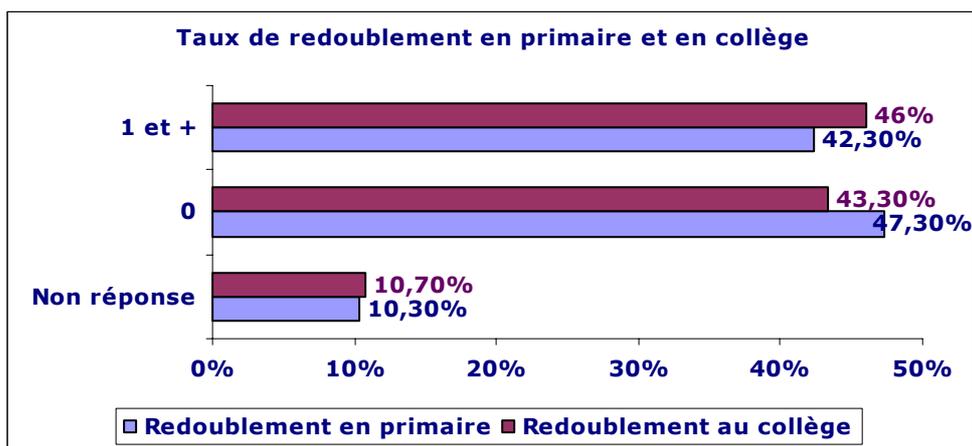
## Une orientation fragilisée par la jeunesse des apprentis

Rappelons que 42,5% des apprentis, soit 863 jeunes, ont 16 ans au moment de l'interrogation et 49,2% ont 16 ans ou moins. Une orientation réalisée très jeune avec un projet professionnel encore immature peut fragiliser le parcours de certains apprentis et expliquer une réorientation hors du secteur automobile. Une étude réalisée en 1999 par TMO régions sur les causes de rupture des contrats d'apprentissage montre que plus les apprentis sont jeunes et plus l'apprentissage est subi<sup>34</sup>. Cependant, au regard de cette hypothèse, il faut souligner que 79,6% de ces jeunes apprentis (793) possèdent une expérience préalable du métier, dont 20,5% en CPA. Ce qui tendrait à prouver que l'expérience préalable du métier dans le cadre d'un stage n'a pas suffi à conforter leur orientation. Cette piste reste à approfondir au cours de la seconde interrogation.

## Un parcours fragilisé par des difficultés anciennes voire durables

Des difficultés scolaires anciennes, voire durables peuvent également contribuer à fragiliser leur parcours. En effet, le redoublement en primaire est élevé (42,3% des apprentis ont redoublé au moins une fois) et précoce, près de 13% d'entre eux ont redoublé leur CP et 14 % leur CE1. De même, 46% des apprentis ont redoublé au moins une fois au collège. Seuls 19,5% des apprentis déclarent n'avoir jamais redoublé.

<sup>34</sup> TMO Régions, *Etude sur les causes de rupture des contrats d'apprentissage*, DRTEFP, 1999.



Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

Selon une enquête menée par le ministère de l'Éducation nationale, 18% des enfants entrés en CP en 1997, c'est-à-dire la génération également concernée par notre enquête, ont redoublé en primaire<sup>35</sup>. Les apprentis interrogés se situent largement au dessus de ce taux, puisqu'ils sont 42,3% à avoir redoublé au moins une fois en primaire. Il est vrai que notre population est surexposée puisque selon la tendance nationale, les garçons redoublent davantage que les filles.

Plus le niveau monte, moins les apprentis ont redoublé dans le primaire. Ainsi, les jeunes en Bac pro ont 2 fois moins redoublé que les apprentis CAP (26%/ 58,8%). Ces derniers, ainsi que les apprentis MC sont marqués par un redoublement précoce. 17,9% des apprentis CAP ont redoublé leur CP et 15,3% des apprentis MC. Les jeunes inscrits en BAC pro se rapprochent de la tendance nationale avec 5% de redoublement en CP. Plus d'un apprenti sur deux a redoublé au moins une fois en primaire au sein des filières carrosserie et véhicule industriel. Les moins concernés sont les apprentis de la filière véhicule particulier avec un taux de 43,3%. Les taux de redoublement particulièrement élevés au sein des filières véhicule industriel et carrosserie conduisent à s'interroger sur l'existence d'une orientation systématique des moins bons vers ces filières « réputées » moins difficiles ainsi que nous le confiait lors d'un entretien un jeune mécanicien.

<sup>35</sup> *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2006.

## Taux de redoublement selon le diplôme et la filière

Diplôme	CAP	BEP	MC	BAC PRO
<b>A redoublé au moins 1 fois en primaire</b>	<b>58,8%</b>	37,5%	47,7%	25,9%
<b>A redoublé son CP (répondants)</b>	17,9%	7%	15,3%	4,8%
<b>Est passé par une 3ème générale (répondants)</b>	39%	68,5%	50,4%	77,1%
Filière	VP	Moto	VI	Carrosserie
<b>A redoublé au moins une fois en primaire</b>	43,3%	47,2%	<b>53%</b>	<b>54,9%</b>

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

D'une manière générale, le redoublement, particulièrement lorsque celui-ci est vécu précocement, influence la représentation des situations relatives à un investissement « scolaire ». Ainsi, ces jeunes sont significativement moins nombreux à vouloir redoubler en cas d'échec, à envisager de passer des concours et même à utiliser un ordinateur.

### Commentaires libres de apprentis qui témoignent pour certain de la difficulté de suivre les cours \*:

« Pour faire un apprentissage, il faut être motivé et ne pas avoir de difficultés scolaires car c'est très dur de suivre mais autrement c'est bien » *apprenti BEP Carrossier*

« Le niveau du BAC pro par rapport au BEP est trop élevé », *apprenti BC VP,*

« Le niveau est trop élevé, les cours sont durs à apprendre », *apprenti BAC VP,*

« L'apprentissage est quelque chose de bien, le problème est qu'on rencontre facilement des obstacles par la complexité des cours que je pense beaucoup trop compliqués pour le niveau des apprentis et pour la classe du métier choisi », *apprenti BAC Carrossier*

« Le métier de mécanicien auto devient de plus en plus dur, c'est surtout de l'électricité », *apprenti CAP VP*

\* Commentaires libres en fin de questionnaire

Concernant le lien entre le redoublement et l'origine sociale, notre population suit la tendance nationale puisque les enfants d'ouvriers sont les plus nombreux à avoir redoublés en primaire (52 %) contre 32,4% pour les fils de cadre.

L'apprentissage reste marqué par des jeunes au profil scolaire d'un niveau plus faible et d'un rapport à l'école plus négatif. Leurs commentaires témoignent de la faiblesse de leur attrait pour « les cours » et d'une préférence pour le monde l'entreprise.

#### **Commentaires des apprentis sur leur rapport à « l'école »\*:**

« L'apprentissage c'est un moyen de passer des diplômes quand on aime pas trop l'école en générale » *Apprenti en MC*

« L'apprentissage est un diplôme pour ceux qui n'aiment pas trop l'école et peuvent arriver avec de la motivation à réussir dans la vie ». *Apprenti en MC*

« Je m'ennuie en classe »

« ça me permet d'apprendre mon métier mais je n'aime pas trop les cours »

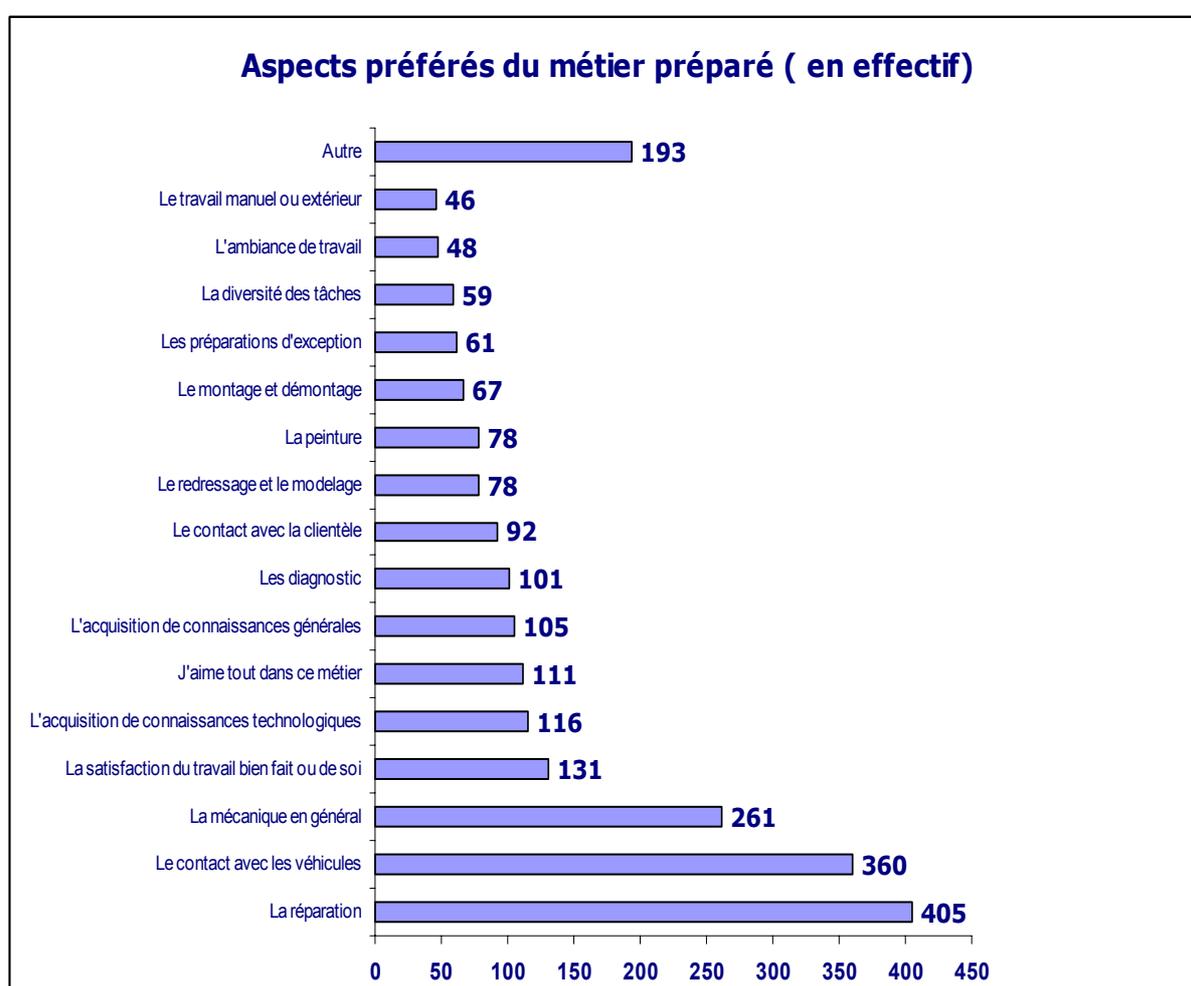
« je préfère être au travail ça me passionne plus »

\*Commentaires libres en fin de questionnaire

#### **Une perception du métier parfois éloignée de la réalité**

Rappelons que pour la majorité des jeunes, l'automobile est un « objet passion » (62,7% déclarent être passionnés par les véhicules). Les réponses à la question : « qu'est-ce que vous aimez le plus dans le métier que vous préparez ? » témoignent d'une réelle attirance pour « la belle voiture » : « Le fait de voir de belles voitures et de savoir les réparer », « Voir de grosses et belles voitures », « Réparer les belles voitures », « C'est de réparer les véhicules et surtout les beaux véhicules », « C'est que je répare de belles voitures », « La peinture et le fait de voir de belles voitures ». L'expression même n'est pas sans évoquer l'univers de l'enfance. L'attractivité du métier, basée sur une image idéalisée et infantile de l'automobile perçue comme un objet ludique, qui prolonge en quelque sorte l'état d'enfant, ne risque-t-elle pas d'être remise en cause une fois confrontée à la réalité ?

Interrogés sur les aspects préférés du métier, les apprentis évoquent principalement des aspects très généraux comme le contact avec les véhicules (15,5%), la réparation (17,5%), la mécanique en général (11,2%). Le contact avec une réalité plus complexe peut-elle être source de déception et les inciter à quitter le secteur? Dans le cadre de l'enquête réalisée sur les publics sortants en 2006, les apprentis CAP motorcycle et véhicule particulier étaient invités à citer les activités les moins appréciées. L'électricité et l'électronique arrivaient en première position, bien qu'il s'agisse là de domaines de plus en plus incontournables dans le métier.



Mode de lecture : parmi les aspects préférés du métier, 405 réponses concernent la réparation.

Interrogés : 2031 / Répondants : 1840 / Réponses : 2312. Pourcentages calculés sur la base des réponses.

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

## **Des appréciations mitigées sur leurs conditions d'apprentissage et de travail**

---

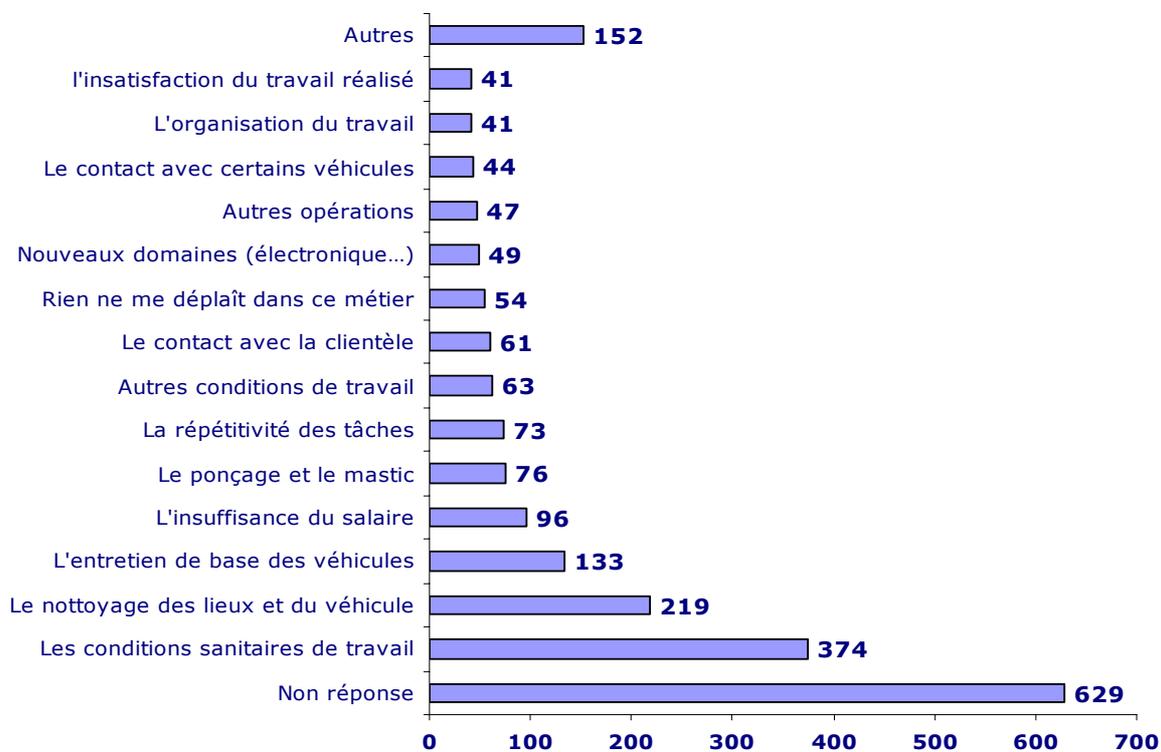
Les conditions d'apprentissage ne permettent peut-être pas une totale valorisation de soi et du métier préparé. Par exemple, 10 % des apprentis, soit 205 jeunes, n'identifient pas leur maître d'apprentissage. Cette incertitude concerne surtout les apprentis BEP et les MC (14,3%/ 13,2%) ainsi que les apprentis de la filière véhicule industriel (16,3%). Celle-ci pourrait induire un manque de repères pourtant nécessaires à de jeunes apprentis en cours de formation et conduire, à terme, à un désinvestissement. D'autant qu'une majorité d'entre eux affirme préparer le métier qu'ils souhaitaient (82,5% /164 jeunes). A noter également que ces mêmes apprentis ont une mauvaise appréciation de leurs conditions d'apprentissage. 15,8% d'entre eux, soit 32 apprentis trouvent pas ou peu intéressantes les tâches qui leur sont confiées contre 7,7% pour l'ensemble de la population et 12,2% d'entre eux considèrent que le travail réalisé ne leur apprend rien sur leur métier (5,8% pour l'ensemble de la population).

Sur l'ensemble de la population, 33,2 % des apprentis (soit 664 jeunes) adoptent une position plus mitigée quant à la proposition « lorsque vous avez commencé à travailler, on vous a expliqué ce que vous alliez faire ». L'insuffisance de l'encadrement risque de laisser l'apprenti livré à lui-même et peut générer des ruptures.

Enfin, 15.6% d'entre sont peu/pas ou moyennement d'accord avec le fait que le travail confié leur apprend des choses sur leur métier (311 jeunes). Il est vrai que parmi ceux là, 28% ne préparent pas le métier souhaité (68 jeunes). Leur perception du métier a évolué de façon négative et celle de leur CFA est plutôt mauvaise. Ils invoquent le personnel peu coûteux comme principale raison à leur embauche et ils envisagent déjà un recours à la reconversion.

De même, pour les aspects moins appréciés du métier, les conditions de travail, notamment sanitaires (24,6%) prédominent, ainsi que les opérations de nettoyage (14,4%) ou d'entretien de base des véhicules (8,7%). Ces tâches moyennement appréciées par les apprentis, et qui leur incombent souvent, peuvent être source de démotivation car très éloignées des aspects préférés du métier.

### Aspects du métier les moins appréciés (en effectif)



Mode de lecture : parmi les aspects les moins appréciés du métier, 374 des réponses concernent les conditions sanitaires de travail. Interrogés : 2031 / Répondants : 1402 / Réponses : 1523. Pourcentages calculés sur la base des réponses. Source : ANFA, Observatoire, enquête « Attractivité 2006 ».

### Les apprentis semblent particulièrement sensibles au retour valorisant et gratifiant concernant leur travail \*:

- « Réparer des voitures et de voir après qu'elles marchent grâce à nous »,
- « Remettre une voiture à l'état neuf, être fier de se dire que c'est nous qui l'avons fait »,
- « Apprendre à remettre un véhicule en état. Le sourire du client quand le travail est bien fait »,
- « J'aime voir arriver des voitures enfoncées et les voir repartir à neuf »,
- « Être au service des gens en réparant leur véhicule »,
- « La satisfaction quand le véhicule est réparé »,
- « Félicitations du patron, les véhicules, les pourboires ».

\*Réponses à la question « qu'est ce que vous aimez le plus dans le métier que vous préparez ? »

## Des perspectives d'avenir parfois incertaines et partagées

10,3% des apprentis qui souhaitent poursuivre en apprentissage, envisagent de changer de métier (soit 95 jeunes). Il ne semble pas y avoir de lien avec le fait d'avoir ou pas une expérience préalable du métier, par contre près de la moitié d'entre eux ne prépare pas le métier qu'ils souhaitaient. Ce sont majoritairement les apprentis CAP qui affichent ce souhait (13,5%, soit 66 jeunes) et les jeunes de la filière carrosserie (12,2% soit 29 jeunes). Quelques propos d'apprentis en carrosserie traduisent leur inquiétude face à l'avenir :

### Commentaires des apprentis inscrits dans la filière carrosserie \*:

« Notre métier se dégrade ce qui gâche toute l'envie et la motivation. La carrosserie sera un métier qui n'existera plus d'ici quelques temps », *Apprenti en bac pro*

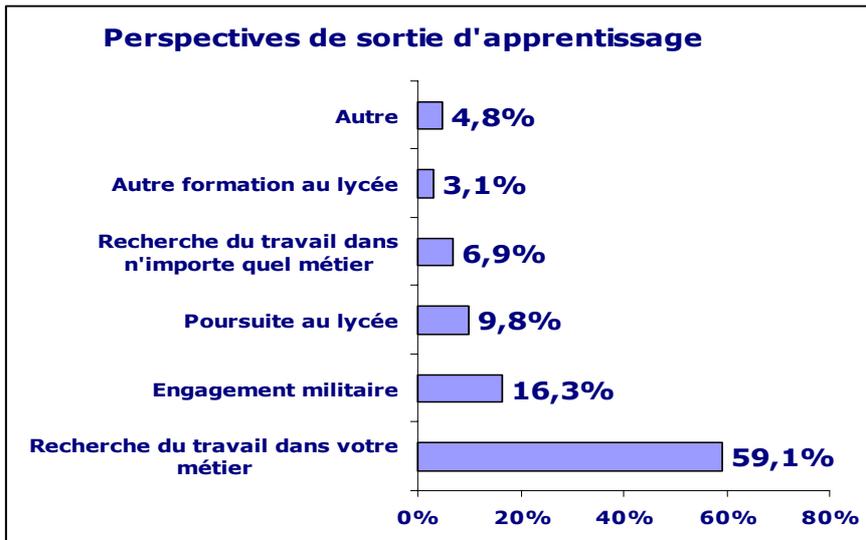
« La carrosserie est un métier en voie de disparition cependant chaque année des jeunes y sont recrutés », *Apprenti en bac pro*

« Mon métier est très bien mais on va finir par plus avoir de boulot : comme sur les voitures aujourd'hui, on remplace presque tout et on ne redresse plus ». *Apprenti en CAP*

« Le métier de carrossier va-t-il se perdre dans l'avenir ? », *Apprenti en CAP.*

\*Commentaires libres des apprentis en fin de questionnaire

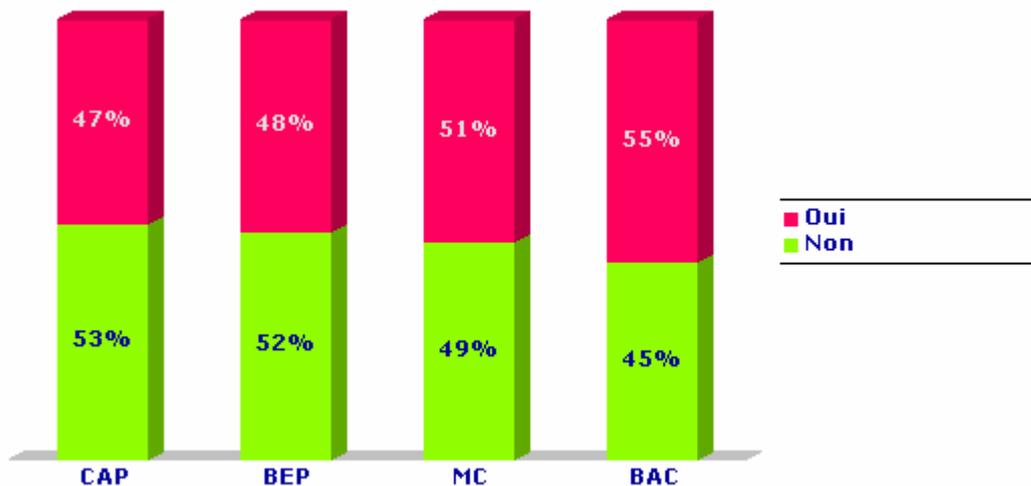
¼ des apprentis déclare ne pas vouloir poursuivre (24,4%, soit 496 jeunes). Pour 59,1% de ces jeunes, il s'agit d'entrer dans la vie active avec l'espoir de trouver un emploi dans leur secteur. Les jeunes inscrits en MC ainsi que les apprentis carrossiers souhaitent plus massivement accéder au marché de l'emploi (respectivement 75,8%/70%). 7% des apprentis qui ne souhaitent pas poursuivre seraient prêts à élargir leur recherche à tout type de métier et 16,3% envisagent de s'engager dans l'armée. Les apprentis BEP se détourneraient davantage de l'apprentissage. 20,3% d'entre eux envisagent de poursuivre au lycée (9,8% pour l'ensemble de la population).



Mode de lecture : Interrogés: 2031 / Répondants : 443 / Réponses : 479. Pourcentages calculés sur la base des réponses. Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

Autrement dit, à ce stade de l'interrogation ceux qui affichent la volonté de quitter volontairement le secteur sont peu nombreux. Néanmoins, à défaut de pouvoir trouver un emploi dans le secteur, ils sont 42,5% à envisager cette éventualité. Plus le niveau de diplôme s'élève plus cette perspective est envisagée.

### Part des apprentis prêts à changer de métier pour trouver du travail



Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

Ce sont aussi les moins passionnés qui envisagent cette éventualité et de façon générale les moins investis émotionnellement dans leur métier (plaisir/ contact/ carrière). Ils sont plus nombreux à considérer que leur employeur a eu recours à l'apprentissage pour combler un besoin de personnel, voire pour

accéder à un personnel peu coûteux. De façon générale, ils ont aussi une plus faible appréciation de leurs conditions d'apprentissage et une autoévaluation de leurs compétences moins élevée. Ils expriment davantage la possibilité de recourir à l'intérim ou au travail à la chaîne

### Taux des apprentis acceptant les conditions suivantes pour trouver du travail

	OUI	NON	NON REPONSE
<b>Recours à la mobilité régionale</b>	<b>56,6%</b>	33,2%	10,3
<b>Travailler en intérim</b>	<b>53,9%</b>	33,3%	12,8%
<b>Changer de métier</b>	<b>42,5%</b>	44,2%	13,3%
<b>Etre payé au SMIC</b>	<b>47,7%</b>	37,3%	15%
<b>Travailler à la chaîne</b>	21,1%	<b>63,5%</b>	15,4%
<b>Passer des concours</b>	<b>65,6%</b>	23,6%	10,8%

Source : ANFA Observatoire, enquête « Attractivité 2006 »

## CONCLUSION

Au regard de ces résultats très positifs, l'insertion professionnelle dans le métier préparé semble potentiellement forte. Compte tenu du fait que cette étude a été réalisée dans les premiers mois de l'entrée en formation, ces conclusions nous amènent à penser que dans l'hypothèse d'une réorientation vers un autre secteur d'activité, celle-ci se définira « a posteriori », à partir de « difficultés » ou événements ultérieurs vécus par ces jeunes. Il s'agira alors de déterminer à quel moment cette projection se redéfinit, et pour quelles raisons. Ces raisons sont-elles d'ailleurs exclusivement en lien avec la condition d'apprentissage et/ou le métier ?

**Quelques pistes à explorer dans la seconde partie suggèrent plusieurs hypothèses :**

- Une orientation décidée trop tôt avec un projet professionnel encore immature pourrait être à l'origine de départs volontaires, l'apprenti se rendant compte en cours d'apprentissage que la formation ne correspond pas ou plus au métier qu'il veut exercer.
- Des difficultés scolaires précoces et durables ne permettraient pas à tous de suivre la formation jusqu'à son terme.
- Des apprentis, au départ dotés d'une très forte motivation de l'ordre du fantasme, mais qui face à réalité sont confrontés à une certaine désillusion font le choix de quitter le secteur. Autrement dit, un métier dans la réalité non conforme à leurs attentes pourrait être à l'origine d'une insertion professionnelle en dehors du secteur automobile.
- La faiblesse de l'encadrement au cours de l'apprentissage en entreprise conduirait certain jeune à quitter le secteur.

## BIBLIOGRAPHIE

*Attractivité des métiers. Public sortant de formation*, Observatoire ANFA, dossier classeur, janvier 2006.

Enquête IPA 2003 (Ministère de l'éducation nationale) 6 358 apprentis sortis de formation automobile en 2002, interrogés en février 2003. Dossier Classeur, Observatoire ANFA, *L'insertion professionnelle des jeunes 7 mois après leur sortie de formation*, données 2003, juin 2005.

Enquête Génération 98 (CEREQ)

Couppié Thomas, Giret Jean-François et Lopez Alberto, « Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée », pp. 79-96, in *Des formations pour quels emplois ?*, Giret J-F, Lopez A, Rose J. (Sous la dir.), La découverte, CEREQ, 2005.

Direction de l'information et des études du CCCA-BTP, *Les Conditions de vie des apprentis des CFA du BTP*, Synthèse, 1997.

GRELET Yvette, « Enseignement professionnel, spécialité de formation et reproduction sociale », in *Education & formations*, n°72, sept.2005.

INSEE Première, *Les déplacements domicile- travail amplifiés par la périurbanisation*, n°1129, mars 2007.

INSEE Pays de la Loire, *Les apprentis dans les Pays de la Loire. Profils, trajectoires et insertion 1992-1996*, Etudes, n°12, 1997.

*Mode de cohabitation des 15-29 ans*, 2005, base de données Insee.

Moreau Gilles, *Le monde apprenti*, la dispute Paris, 2003.

*Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2006.

TMO Régions, *Etude sur les causes de rupture des contrats d'apprentissage*, DRTEFP, 1999.